

خبرات وظيفية

أسرار لم يخبرك بها أحد

العميد الركن/ عبدالعزيز بن ضويعن الجهني

الطبعة الثانية

١٤٤٠هـ - ٢٠١٩م



خبرات وظيفية

أسرار لم يخبرك بها أحد

العميد الركن/ عبدالعزيز بن ضويعن الجهني

الطبعة الثانية

١٤٤٠هـ - ٢٠١٩م




بسم الله الرحمن الرحيم



ح عبدالعزيز ضويعن سلمان الجهني ، ١٤٤٠هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

الجهني ، عبدالعزيز ضويعن سلمان

شموع في الإدارة : خبرات وظيفية أسرار لم يخبرك بها أحد / عبدالعزيز ضويعن سلمان الجهني - المدينة المنورة ، ١٤٤٠هـ

٢٥٢ص ، .. سم

ردمك ٥-٢٣-٠٠-٣-٠٣-٦٠٣-٩٧٨

١. الإدارة ٢. الإدارة الأفراد أ ، العنوان

ديوي ٦٥٨,٤ ٦٠٦٩/ ١٤٤٠

رقم الإيداع : ٦٠٦٩/ ١٤٤٠

ردمك ٥-٢٣-٠٠-٣-٠٣-٦٠٣-٩٧٨

للتواصل مع مصمم الكتاب



sultanAlhubayshl@gmail.com

للتواصل مع الكاتب


abdulazizAlJahani2018@gmail.com


@abdulaziz1391





الفريق الأول الركن
خالد بن قرار الحربي

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وبعد

لقد تشرفت بالإطلاع على كتاب أخي وزميلي الأستاذ/ عبدالعزيز بن ضويعن الجهني (شموع في الإدارة) والذي هو نتاج لخبرات وظيفية والذي أشتمل على عدة محاور على شكل رسائل وكل رسالة هي منهج هام في الإدارة ، ومن مزايا هذا الكتاب أنه أشتمل على خبرات في كيفية التعامل مع المدير لتكون عنصراً ناجحاً وكذلك كيف تكون مديراً ناجحاً وتسير في منظمة العمل نحو النجاح وتكون المنظمة بيئة صالحة للإبداع والولاء من العاملين .

وقد كان الإختصار في الرسائل يتوافق مع الجيل العصري الحالي الذي يمل القراءات الطويلة ويستنبط المعلومات من الرسائل المختصرة وهي عبارة عن حكم تصاغ بطريقة علمية ونتاج خبرات إدارية وميدانية .

أسأل الله له التوفيق والنجاح الدائم وأن يجعل ذلك في موازين حسناته وأن ينفع فيما يقدمه من خبرات تراكمية تضيء للقارئ وتضع منهجاً في حياته العملية . وفقكم الله ورعاكم ؛؛

الفريق أول ركن
٩١٧

خالد بن قرار الحربي
١٤٢٩



فهرس



إلى الراحلين من حياتي، ولمْ يرتحلوا من فؤداي، لم يزل قلبي معلَّقًا بكم؛ إلى والدتي ووالدي وأخي... أهدي كتابي.

إلى مَن لا تزينُ الدنيا إلا بهم وبرفقتهم؛ إخواني وأخواتي وأولادي وكلِّ قرابتي... أهدي كتابي.

إلى كلِّ صديقٍ شجَّعني وحفَّزني، وفعَل ما لم يكن بواجبٍ عليه فعلُه من أجلي، وعلىً رأسهم أخي: رائد حسن الحصان... أهديً كتابي.

لكل قلبٍ امتلأ بالطيبة... أهدي كتابي.



مُقدِّمة

بعدَ مُمارَسةِ الإدارةِ لسنواتٍ ليسَتْ بالقليلةِ، زاخِرة بالتّجارب المتنوِّعة؛ آليْتُ على نَفْسي أنْ أدوّن خُلاصَة هذه التَّجارب على منَصَّة الإعلام الجَديد (تويتر)، تحتَ مصطلَح "الإدارة السُّلوكية" كَما أُحِبُّ أنْ أُسمِّيها .. وبعدَ أنْ لاحظتُ اهتمامًا كبيرًا بما أكتبُه، وملامسة ذلك الاهتمام الكثيرَ من المتابعين من خلال الحاجة الماسَّة لتبادُل الخبراتِ، رأيتُ أنْ أدوِّن ما حدثَ لي خلال مسيرتي الوظيفيَّة، وما تخلَّلها من إيجابياتٍ وسلبياتٍ، وما مرَّ عليَّ من تقلُّباتٍ في أحوال الوظيفة، والتي هي في واقع الحال خبراتٌ شعرتُ أنه من الواجب أنْ أتحدَّث عنها؛ كيْ لا تتكرر الأخطاءُ، وليتجنَّبها مَن يقرأ هذا الكتاب عندما يمرُّ بتلك المواقف نفسها أوْ ما يُدانيها، ولأني أعتقدُ بأنه لا يلزمُ أنْ نمرَّ في أخطاء الآخرين ونرتكبَها لنكتسبَ الخبراتِ، ولأنَّ سقوطَك على الأرض أثناء تعثُّرك في مشيتِك يُخبرك بحجم وألم سقوطِك من ارتفاع عالٍ!، بالإضافة إلى أنَّ الكثير ينقصُهم الجانبُ السلوكيُّ من الإدارة الذي يُعد المفتاحَ الرئيسَ لأيِّ نجاح، إذْ لا نجاحَ بدون سلوكٍ جيِّدٍ، والاهتمامُ بتدريب الموظَّفِ، وإلحاقه بدوراتٍ تدريبيَّة أمرٌ إيجابيٌّ، ولكنْ لا قيمةَ لذلك بدون أنْ نغيِّر في السلوك أوَّلًا، فما فائدة تدريب الموظَّف أو المدير وإلحاقه بدوراتٍ وبرامج تدريبيةٍ لإدارة الأزمة -مثلًا- وهو غيرُ قادرٍ على إدارة نفسِه وسلوكِه !

لذا - عزيزي القارئ - فإنَّ هذا الكتابَ هو محصّلة خبراتٍ شخصيَّة في عالَم الوظيفة، هذا العالَم المهمُّ، والذي ينجحُ فيه القليلُ، ويعاني ويتعثَّر فيه الكثيرُ؛ لافتقادهم مهارةَ الجانب السلوكيِّ في إدارة أنفسهم أولًا، ثمَّ التعامل مع الآخرين وما يحتاجون إليه، ولأنها خبراتٌ شخصيَّةٌ لا يوجد أيُّ مرجع علميٍّ لهذا الكتاب، ولم أردْ له ذلك؛ لأني أردتُه ترجمةً حقيقيَّةً لخبراتي في عالَم الوظيفة والإدارة كما فهمتُها، بل إنَّ بعضَ العباراتِ الواردة في كتابي قد لا يكونُ لها قيمةٌ في مستقبل الأيَّام عندما يرتفع مستوى الشفافية في التعامل الإداريِّ، إذ وصفتُ الواقعَ كما هو، ثُمَّ أعطيتُ الحلولَ من الواقع أيضًا؛ ولذا فكلُّ ما في الكتاب قابلٌ للخطأ، وللقارئ حريةُ الاختيار، ولكنْ في نهاية الأمر أردتُ للقارئ الكريم أنْ يوفِّر على نفسه عناءَ تكرار الأخطاء، وأنْ يختصرَ على نفسِه الكثيرَ من سنواتِ العمل، والتي قد تصلُ به في النهاية لقناعاتٍ متقاربةٍ مع ما وردَ في هذا الكتاب.

العميد الركن/ عبدالعزيز بن ضويعن الجهني



تنويه

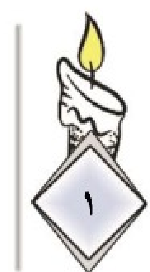
أينما وردتْ مفردة (مدير) في هذا الكتاب فهي تعني:

قائدًا، رئيسًا، مسؤولًا، وزيرًا، ... إلخ

قبل أن تبدأ

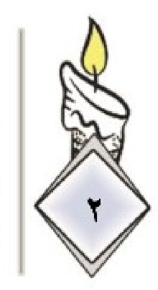
١





إذا ذهبتَ لعملِك وأنت لمْ تنَم جيِّدًا فتوقَّع التَّالي: مزاجًا حادًّا وعصبيًّا، تركيزًا متدنيًا، تعامُلًا غيرَ جيِّدٍ مع الزُّملاء، وبسبب كلِّ ذلك سترتكبُ الكثيرَ من الأخطاءِ.





يتبايَنُ الموظفون في طريقة الظهور وإثباتِ الذات؛ فمنهم مَن يفرِضُ نفسَه بعملِه واجتهادِه، أو بتملُّقه ونفاقه، ومنهم مَن يصِل بقوَّة علاقاته، أو بتشابُك مصالِحه، أو بصِهْرٍ وقرابةٍ... لكنَّ واحدًا فقط من بينهم هو مَن يبني المستقبلَ الجيِّد.





سورُ المنزل إذا كان قصيراً يشجّع السارقَ الجبانَ أنْ يقفزَ فوقَه ويسرقك!... في وظيفتِك ارفعِ السورَ؛ حتى لا يتطاوَلُ عليكَ كلُّ جبانٍ.





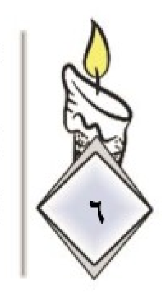
هل تعشقُ شيئًا معيَّنًا؟ لعبةً (بلايستيشن) مثلًا؟ وتعطيها كلَّ وقتك، وتطوِّر بها قدراتِك! هذا تمامًا ما يفعلُه الناجحون، ولكنْ في مجالِهم.





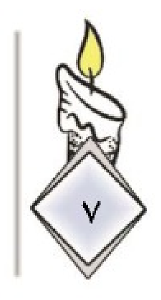
أنـا موظّـف (مكـروف) أكثـرَ مـنٍ غـيري، هـذا سيعودُ عليـك بـالنفع؛ فهـو يُعطيك خبراتٍ مضاعفةً وسريعةً، وستعرفُها حقًا بعد سنواتٍ حين يُقال: هذا موظّفٌ فاهمٌ.





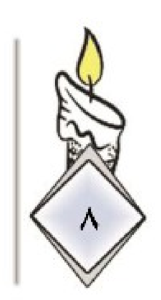
لا تسبَحْ عكسَ التيَّار! أنت مَن يقرِّر إنْ كان عكسُ التيار فيه نجاتُك؛ اعكِسْ ولا تُبالِ إنْ كانَ في عكس التيار راحةٌ لضميرِك، اعكِسْ ولا تهتمَّ لرأي الآخَرين.





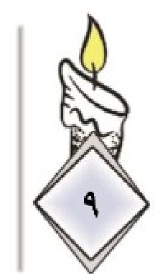
مثلما تنتقدُ عملَ الميكانيكيِّ الذي لم يُفلِحْ في إصلاحِ سيارتِك، وتصِفُه أنه (لا يفهم!)؛ كذلك الناسُ قد تصفك بهذا المسمى إنْ لم تُحسِنْ عملك.





بإمكانِكَ أنْ تُصبحَ موظفًا جيِّدًا، وبإمكانك أنْ تكونَ العكسَ، لن أقول: حلِّل راتبَك، وما إلى ذلك من الكلام الذي مللتَ منه، لكن تأكَّدْ أنك ستُحاسِب نفسَك لاحقًا.





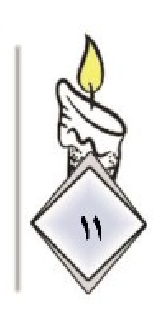
جامِلْ مديرَك ولا تنافِقْه!... البعضُ لأنه يكرهُ النفاقَ يرى المجاملةَ نفاقًا، وهذا خطأ. حتى أنا وأنت نحتاجُ لمَن يُجامِلنا. إنها مثلُ تبسُّمك في وجهِ أخيك.





في عملِك، في حياتِك، لا تظلمْ! لا تسرِقْ! ثم بعدها لا تهتمَّ بِكمية الحرائق في طريقِك، ولا تهتمَّ لما يُقال عنك، فالحرائقُ سيطفئها الله، وتبقى مرتاحَ الضَّمير.





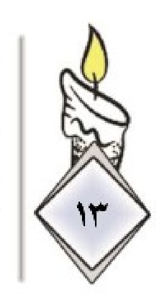
إنَّ خطرَ الثناءِ المفرط على ما تقومُ به من عمل لا يقِلُّ خطورةً عن النَّقد الجارحِ، فكلاهما يعملُ على إحداثِ خللٍ بالتوازُن لديك، ومن ثَمَّ يَسْهُل إسقاطك.





تذكَّر: ليس دورُك أنْ تُغيّر الوضعَ السيِّئَ للإدارة التي تعملُ بها، دورك أنْ تجتهد في أداء عملك بما يريحُ ضميرك، لا تسمح لشيءٍ أنْ يؤثِّر عليك.





هناك موظَّفٌ مخلصٌ فعلًا، لكنَّ واقع العمل سيئٌ جدًّا، تجدُه يتذمَّر من الوضع العامِّ بحُرقة المخلِصين، حتى يصلَ به الحالُ أنْ يُهمل في عملِه المكلَّف بهِ.





إنْ كانت صورتُك مشوَّهةً عند مديرك فإنَّ الاجتماعاتِ التي تُعقد فرصةٌ كبيرةٌ لتصحيحِ ذلك، استعِدّ جيِّدًا! اعرَفْ ماذا ستقولُ! كُنْ ذكيًّا! كُنْ لبقًا!.





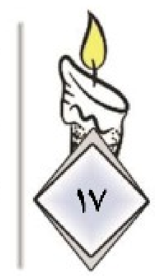
تملَّكْ من الذكاءِ ما يجعلُك تُفلِتُ من عقابِ مديرك لخطأ ارتكبتَه وتُحاجُّه بالأنظمة وتغلبُه! لكن تأكد بأنَّ مديرَك لا يحتاجُ مثلَ ذكائك ليترصَّد أخطاءك!.





البعضُ يؤدِّي عملَه بصعوبةٍ بالغة، ويكادُ لا يلتقطُ أنفاسَه. والبعضُ الآخرُ يؤدِّي نفسَ العمل بكلِّ سهولةٍ وسلاسة! الفرقُ في تنظيم وترتيبِ العمل.





جميلٌ أداءُ عملِك بنجاح، لكنّ التوازُنَ مطلوبٌ وضروريٌّ، لا تعطِ العملَ كُلَّ وقتِك، وتذكّرْ: إذا أعطيتَ العملَ أكثرَ مما يجبُ أخذَ منك أكثرَ مما يجبُ!.





للأسف، بعضُ الموظّفين يعتقدُ أنَّ شخصيَّته لا تكتملُ حتى يتشاجرُ مع مديره، بعض المدراء يعتقدُ أنَّ شخصيَّته لا تكتمل حتى يضحّي بأحدِ الموظفين.





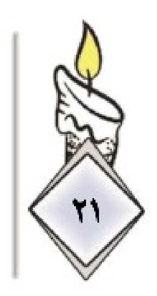
كلُّ سقفٍ تضعُه لنفسك لن تتجاوزَه، سواءٌ أكانَ في دراستِك، وظيفتِك، تجارتِك، هل سمعت بطالب كان سقفُه ٩٠٪ وتحصَّلَ على كاملِ الدَّرجاتِ؟!.





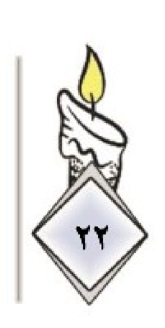
أكثرُ ما يغيظ شخصًا لئيمًا يحاولُ استفزازك سعةُ صدرِك، وتعامُلك بالنّظام وعدم انجرافِك لاستفزازه.





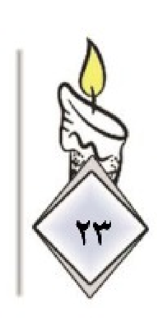
يخلطُ الكثيرون بين خدمةِ الآخرينَ وبين التمسُّك بالنِّظام، فتجده يتمسَّك بالأنظمةِ بحذافيرها، مما يسبِّب الضررَ للآخرين.





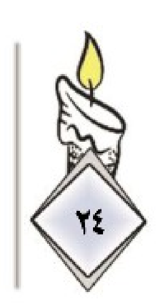
ستصادفُ في عملِك أشخاصًا من معارفك يرغبُ أنْ تخدمَه بما يخالفُ النظامَ، ولا يهمُّه ما يحدثُ لك ولو على فصلِك! المهمُّ لديه أنْ تخدمَه... تجاهَلْه!.





لا أعرف كيف لموظَّفٍ أنْ يطالب بحقوقه، أو يدافعُ عن نفسه، إذا كان لا يعرفُ اللوائحَ والأنظمةَ وما له وما عليه؟!.





مكائدُ حِيكَتْ لموظفٍ رغبةً في إقصائه نهائيًّا، لكنّ تلك المكائدَ كلَّها أصبحَتْ لصالِحِه نهايةَ الأمرِ واستلمَ القيادةَ! بعضُ الضررِ قد يعودُ عليك بالنَّفعِ!.



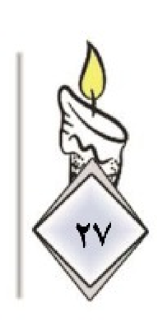
إنْ لم تؤدِّ عملَك كما يجبُ وتهاونتَ به - حتى لو دونَ قصدٍ -فأنت تدخلُ نادي الفسادِ والمُفسِدين، ولا تشفعُ لك نواياك الطَّيبَة.





الإحراجُ واردٌ، والمجاملةُ في بعضِ الأوقاتِ لابدَّ منها، لكنْ فقط انتبه! لا تكن مجاملتُك مُضِرةً بالعمل أو بالآخرين.





البعضُ يرى أنَّ الوظيفة راتبٌ مضمونٌ! ونسي أنَّها مهنتُه ورسالتُه في الحياةِ، وأنَّه من خلالِها يستطيع أنْ يقدِّم الكثيرَ.



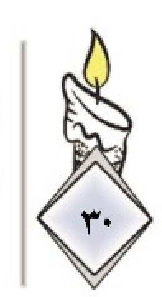


مادُمتَ تتحرَّكُ، فهذا يعني أنَّ إمكانيةَ وصولِك لهدفِك كبيرةٌ جداً، يبقى أنْ يكونَ تحرُّكك بالاتِّجاهِ الصَّحيحِ.



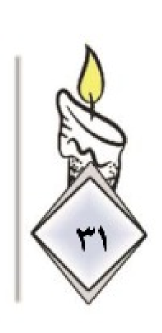
يخلِطُ كثيرٌ من الموظَّفين بين ما يقعُ تحتَ صلاحياتِ المدير وما يرى أنه حقٌّ من حقوقِه، متوهِّمًا وقوعَ الظُّلم عليه. انتبِه لذلك!.





احترِسْ من محاولة دفعِك -بطريقةٍ ماكرةٍ- لتكونَ في مواجَهة مديرِك؛ لتدخلَ معه معركةً قد لا يكونُ لك فيها ناقةٌ ولا جملٌ.





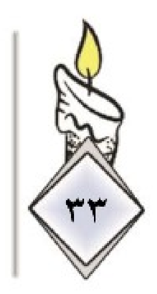
يعاني الموظفُ -بصفةٍ عامةٍ- ما بين محاولة كسْب مدير غير جيِّد وبين مبادئ هذا الموظَّفِ وقِيَمه. نقولُ: بعضُ المرونة لا تضُرُّ.





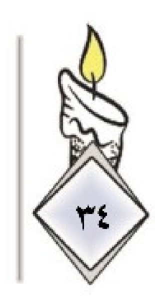
ستَعيشُ صِراعًا بين مسايَرة الواقعِ كما هو وبين ما يجبُ أنْ يكونَ عليه، إنْ شعرتَ بهذا الشُّعور فهذا يعني أنك موظَّفٌ مخلِصٌ.





ليسَ المطلوبُ أنْ يَرضى الموظَّفون عنك، ولا أنْ تُرضي مديرَك، المطلوب أنْ تشعرَ بالرّضا عن نفسِك استناداً إلى (قِيَمِك السّاميةِ).





(ذمَّتُك لا تبرأ) إذا كان لديك مُقترَحٌ أو وجهةُ نظَرٍ ولم تذكُرْها لمُديرِك! من الأمانةِ في العملِ أنْ تذكُرها ولو لمرَّةٍ واحدةٍ، أَخَذَ بها أو تركها.





رغم أني لا أُفضِّل ذلك، لكنّ البعض يحتفظُ بأفكارٍ جميلةٍ ولا يصرِّح بها حتى يتسلَّم منصباً، ثم يبدأ يطبِّق تلك الأفكارَ فيحقق لنفسِه نقاطا جيِّدة.





مَن يحذِّرك من التنازُل لمديرك عن أيِّ شيءٍ هو شخصٌ لا يقرأُ الواقعَ جيِّداً، فرقٌ بين أنْ تتنازلَ عن المبادئ، وبين أنْ تحفظَ ردَّة فعلِك وتُجامِلَ.





الإخلاصُ في العمل لا يعني أنْ تكون نزيهًا فقط! الإخلاصُ كلمةٌ شاملةٌ تعني: إتقان كلِّ الجوانبِ.





الكثيرُ من الأفكارِ الجميلة والمقترَحات الهادفة قُتِلت في مهدِها؛ لأنَّ صاحبَها لم يعرفُ كيفيَّة الدفاعِ عنها. اعرِضْ فكرتَك بأسلوبٍ مقنعٍ وافٍ.





من الأخطاءِ في أذهان البعض الربطُ بين القِيادة وتَسلُّم منصبٍ وزاريٍّ وإداريٍّ، هذا غيرُ صحيحٍ، مهما صغُر عملُك وقلَّت مرتبتك هناك مساحة للقيادَةِ.





التجاربُ الإداريَّة في الغالِبِ مُكرَّرةٌ، ما حدثَ لأحدِهم سابقًا يحدثُ لآخَر وهكذا، اطِّلاعُك عليها يوفِّر عليك عناءَ التَّجارِب الخاطئة. اطلِع!.





إذا كنتَ تعملُ ضمن لجنةٍ مُشكّلةٍ فاعلمْ ما هي مهماتك، ومتى يبدأ دورُك ومتى ينتهي؟، عدمُ فهمِك قد يجعلك تقوم بأعمالٍ ليسَتْ من مهامِّك!.





لن يأتي إليك أحدٌ يقول: هذه رشوةٌ هل تقبلُها؟! لكنها تتلوَّن بأشكالٍ ومسمَّياتٍ لا تخطُر على بالٍ! لن يحميَك منها سوى نباهتِك ونزاهتِك.





كلُّ إنسانٍ ضعيفٌ أمامَ مَن يحبُّ، إذا اقتصرَ ضررُ ضعفِك على نفسِك فهذا شأنُك وأنت تدفع الثمَنَ، لكنْ إذا لحقَ الآخرين وجبَ عليك تحكيمُ عقلِك.





الإنسانُ يقودُ أشياءَ كثيرةً جداً، لكنَّ أفضلها وأقواها أنْ تقودَ نفسك. إذا نجحتَ في قيادة نفسِك، فاعلمْ أنَّ الوصولَ لأهدافك قريبٌ جداً.





أجملُ ما يتحلّى به الإنسانُ ثقتُه بنفسِه، لكنْ حتى هذه الثقة تحتاجُ إلى مواضع خاصَّةٍ بها، وزمنٍ مناسبٍ، وإلا هَوَتْ بك في بئر الغرورِ. انتبه!.





ابتعِدْ عن الظُّلم والمال الحرام؛ فخلالَ سنواتٍ طويلةٍ شاهدتُ أثرَ ذلك في أشخاصٍ بأنفسِهم أو بأولادِهم. ابتعِدْ إنْ كنتَ حريصًا على نفسِك وعليهم.





مِن الطبيعيِّ أنْ ترتكبَ بعضَ الحماقاتِ الإداريَّة في السَّنة الأولى من الوظيفة، لكنْ من المُخجِل أنْ تنقلها معك السنواتِ التي تَليها. تعلَّمْ!.





لا تقِفْ في عملِك إلا لحلِّ مشكلةٍ تمنع تقدُّمك؛ أمّا (قيل وقال وكثرة السؤال) فلنْ تصلَ بكَ إلى أهدافِك.





هي الحياةُ نعيشُها في (كبدٍ)، والعملُ جزءٌ من هذه الحياةِ؛ فمن الطبيعيِّ أنْ يأخذَ نصيبَه من (المكابدة)، لذا عوِّد نفسَك على تقلُّباتِ العمل. اصبر!.





لا ترجَعْ لمديرك في أيِّ مشكلةٍ إلا إذا كان حلُّها ليسَ من صلاحيَّاتك، من المعيبِ أنْ ترجعَ لمديرِك في كلِّ ما يعترضُك. تعلَّمْ اتِّخاذَ القرارِ!.





قد تمرُّ عليك سنواتٌ تُهمَّش بها في عملِك، رُبَما يمرُّ يومٌ لم توقِّع فيه ورقةً واحدةً! استغلَّها بزيادة المعرفة والاطِّلاع. تذكَّر: ما كانَ لك سيأتي إليك.





إذا نُقلتَ لقِسمٍ لا ترغبُ في العمل به، تذكَّر: عدمُ رغبتك لن تقلِّل من ساعاتِ الدوام ولا من أيَّام العمل؛ لذا اعمَل بإخلاصٍ وسيتغيَّر الحالُ.



٥٣

بعض الطُّرق المُؤَدِّية للنجاح مليئةٌ بمَطبَّات السخرية، تجاوَزها؛ فهي ليسَت سوى (مطباتٍ).





٥٤

لا تقُل: "ما بيني وبينَ المدير غير النظامِ فقط ولا أحتاجُ إليه!" ... معاملةُ المديرِ لك بالنظامِ بحذافيرِه كفيلةٌ بأنْ تجعلَك تعملُ بتوتُّر دائمٍ.





٥٥

لا تنبَهِرْ بالآخرين وتُبالِغْ في انبهارِكَ بهم، هذا الشيءُ يُضعِفُك أمامَهم؛ إذا انبهرتَ بذكاءِ أحدِهم فسينخفضُ مستوى ذكائك أمامَه.





٥٦

عقلُك مِلكُك وحدَك، وأنت الأجدرُ والأحقُّ بتغذيتِه بما يفيدُه، وهو الذي يقودُك في طريقِ الحياةِ، في عملِك وحياتِك. انتبه من تسليمِ عقلِك للآخَرين!.





في كلِّ منشأةٍ يوجدُ (مهايطي) يخبرُك أنه فَعَل وفَعَل، وتحدَّى المدير، والمديرُ يَخشاه، ولا أحدَ يستطيعُ أنْ يُملي عليه عمله. احذَرْه!.





البعضُ حريصٌ على دينه، ويتحرّى في معاملاته الشخصيَّة، لكنه لا يُعطي العملَ تلك الأهميةَ! وكأنه لنْ يُسألَ عن العمل وعن إهمالِه وتجاوُزاتِه!.





ليس كلُّ ما يُسدَى إليك من زملاءِ العملِ من (نصائحَ) يُقْصَد فيه صالحُك، البعضُ يريدُ تصفيةَ حساباتِه مع الآخرينَ عن طريقك. زِدْ درجةَ وعيك!.





العملُ عِشقٌ ورسالةٌ ساميةٌ، لكنْ مَهما بلغَ بك العشقُ وحبُّ الإنتاج، فلا تجعلْه يأخذُك من بيتِك وعائلتِك! أولادُك استثمارُك الحقيقيُّ والدائمُ.



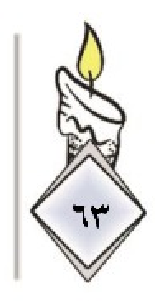
لَمَنْ يعمـلُ في خدمـةِ العُمـلاء، لا مهـارةَ تَعلـو علـى مهـارةِ الإحسـانِ في التَّعامُل، والتحدِّي الأكبرُ أنْ تُحوِّل عميلاً غاضبًا إلى عميلٍ دائمٍ.





مَنْ يعملْ في خدمةِ العملاءِ (قضاء حوائجِ الناس)، فقط ضَعْ نفسَك مكانَ المُراجِعِ، وتخيَّلْ وقعَ المماطَلةِ وكمِّيَّةَ الضَّررِ عليه من تأجيلِ توقيعِ معاملتِه.





كلُّ مَن حولَك يهتمُّ بما تهتمُّ به بدرجةٍ أقلَّ من اهتمامِك؛ لا تلُمْ الآخرينَ على عدم اهتمامِهم بأشياء لم تُعطِها الاهتمامَ الكافيَ.



٦٤

احذَرْ زملاءَ العمل الذين لهم سلوكٌ سيِّئٌ وتدورُ حولَهم الشبهاتُ، أنت تسبِّبُ لهم ضغطًا وتُكدِّر نفسيَّاتِهم، لنْ يرتاحوا حتى تكونَ مثلَهم.





٦٥

أيُّها الموظفُ النزيهُ: لا تقلقْ من كيدِ الكائدين، فمَهما كادوا لكْ فلنْ يتعدَّى كيدُهم ما سُطِّر لك مسبَّقا في (لوحٍ محفوظٍ). تذكَّر: اللهُ معك وكفى.

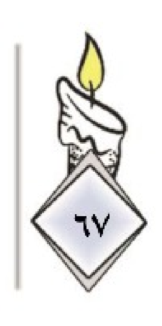




٦٦

تذكَّر شيئًا مُهمًّا: في مراتٍ كثيرة، تكون (ثقةٌ بالنفس) مع بعض القراراتِ الخاطئة أفضل بكثيرٍ من (انعدام الثقة) مع قراراتٍ صائبة.





٦٧

لا تغفلْ عن قوَّة التحمُّلِ للوصول لأهدافك، كثيرون وصَلوا لأهدافِهم وغلَبوا مَن هُم أكثرُ قوةً بصبرِهم وقوَّةِ تحمُّلِهم.





٦٨

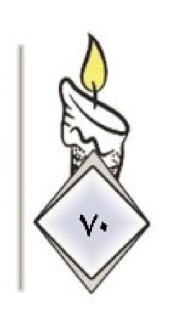
سارِعْ بأقصى ما لديكَ في تعلُّم قواعدِ الإدارة واكتساب الخبراتِ، لكنْ طبِّق ما تعلمتَه بكلِّ (هدوءٍ)، وتذكَّر: ليسَ شرطًا تطبيق القاعدةِ بحذافيرها.





لا تحكُمْ على مديرك من واقع ما تسمعُ عنه من بعضِ الزملاءِ في العمل، وعلى فرْض صحةِ ما يقولون تذكر: أسوأ الناس جيِّدٌ في نظر شخصٍ ما.





بعضُ الأجهزة الكهربائيةِ تتعرَّض للعطب أو الانفجار، عندما يتمُّ شحنُها بغيرِ شاحنِها الأصليِّ، كذلك أنتَ، انتبه للشّحن الخارجيِّ السلبيِّ!.





هناك تقييمٌ وظيفيٌّ يصدُر من مديرك، وهناك تقييمٌ وظيفيٌّ يصدُر من ضميرك، المهمُّ صدّق الثاني وإنْ خالف الأوَّل... في النهايةِ الكلُّ يتقاعد ما عدا ضميرَك.





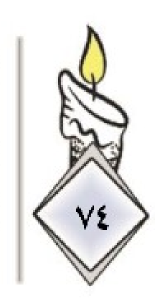
بناء (سُمعةٍ إداريةٍ) جيدةٍ عند التأسيس لنْ يُكلفَك الكثيرَ، لكنْ صدّقْني إذا أهملتَ ذلك فستحتاج (لجهدٍ مضاعفٍ) لتبني سُمعتك من جديدٍ.





إيَّاك ثم إيَّاك أنْ يعرفَ الآخرون نقاطَ ضعفك، نقاط الضعف أزالت دُوَلًا وامبراطورياتٍ من الخارطة! نقاطُ ضعفِك هي نقاط قوَّة المنافسين.





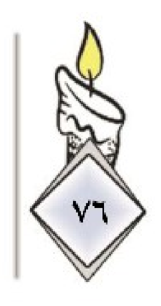
نقاطُ الضعف: إمَّا شخصيَّة وإمَّا تخصُّ العمل، ما يخصُّ العمل هناك كادرٌ يحاول حلها، لكنْ نقاط ضعفك الشخصيَّة لن يحلَّها غيرُك. فانتبه لها!.





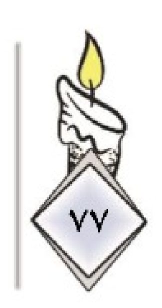
سمعتك الجيِّدة تسبقك للمكان الذي تنتقلُ إليه، وستعملُ كثيرًا بالنيابة عنك! وسُمعتك يبقى أثرُها لأجيالٍ قادمةٍ، وهي توفر عليك الكثيرَ من الجهد!.





خلاف محمد ﷺ، لا تضَعْ لنفسِك قدوة تريد أنْ تكونَ مثلَه، بل ضَع لك قدوةً تصلُ به لأهدافك، بمعنى: لا يقف طموحُك عند طموح مَنْ اخترتَه قدوةً لك.





بعض القراراتِ قد تستغرق منَّا سنواتٍ طويلةً ما بين القناعة بصوابه والجرأة على اتِّخاذِه، في الغالبِ ما اقتنعتَ سابقًا بصوابه ولم تفعله قد تتَّخذه أخيرًا ولكن مع خسائر وربما الكثير من الألم! لذا لا تتردَّد وتؤجِّل اتِّخاذَ قرارك الصّائب .





صاحبُ النفَس الطويل يصلُ لهدفه وإنْ تأخَّر، يُكسَر وما أنْ يتعافى حتى يعودَ لمساره، صبرٌ ومثابرةٌ ونحتٌ في الصخر، لا يكلُّ ولا يملُّ. أمّا صاحب النفس القصير فيُقصيه اليأسُ ولو كان هدفُه على مرمى حجَرٍ!



لا يوجدُ مديرٌ بلا عيوبٍ. وإذا أردتَ النقلَ وتغييرَ عملِك كلما صادفتَ عيوبًا في أحدهم فلن يستقرَّ لك عملٌ والأهمُّ من ذلك لن تستقرَّ نفسيَّتك! لذا نصبر بعضَ الشيء على بعض الأشياء، وليس القصدُ أنْ لا تغيِّر عملَك وتستغلَّ خياراتِك المتاحة؛ القصدُ أنْ لا يكونَ ذلك نهجَك في مواجَهة مشاكلك.



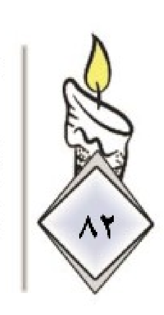
لا يوجد شيءٌ اسمه: "سلكتُ هذا الطريقَ ولا أستطيع تغييره!" كلُّ طريقٍ يُوجَد به منعطفاتٌ ومَخارج، صحيٌح قد تدفع ثمَن تغيير مسارك غاليًا، ولكنه أقلُّ بكثير ممّا ينتظرُك في نهاية طريقك!





خلال ٢٥ عامًا من العمل الوظيفيِّ، أغلبُ القصصِ التي حملَت الظلمَ والكيدَ لموظَّفٍ مخلص انتهَتْ لصالِحه، حتى تلك التي أدَّت لفصلِه من وظيفتِه! أقول "الأغلب" لأنِّي لم أتمكَّنْ من معرفةِ بعضِ النهاياتِ.





لا يكفي أنْ يكون لديك فكرٌ رائعٌ ومقترحاتٌ جبَّارةٌ ليلتفت الآخرون إليك! فكرك يحتاج إلى تسويقٍ، والتسويق يلزمُه حكمةٌ وأسلوبٌ، البعض فظاظةُ أسلوبِه قضَتْ عليه!.





مراتٍ كثيرةً، قد يكونُ موعد وصولك لهدفك، لتحقيق حلمِك وأمنياتِك على بُعد خطواتٍ بسيطةٍ من يأسٍ يستولي عليك! مع الأسف البعض يشنقه اليأس على مقربةٍ من بوابةِ الأمل!.





أنت كائنٌ بشريٌّ؛ ولذا طبيعيٌّ أنْ تُحبَط وتشعُر بالحزن ويعتريك الهَمُّ، مَن يخبرك أنَّك لا يجبُ أنْ تمرَّ بهذه الأشياء يخدعُك وهو يظنُّ مساعدتَك، لكن لا يجبُ أنْ يأخذ أيُّ شيءٍ أكثر من وقتِه وحجمِه.





من المستحيل أنْ لا يكونَ لديك ما يميِّزك، يستحيلُ أنْ لا تكونَ لديك مهارةٌ ما، ميزةٌ تنفردُ بها، الذي اكتشف مهارتَه بسِنٍ متأخِّرةٍ، هل تعتقد أنَّها هبطتْ عليه من السَّماء!؟.أو كان يحملها طيلةَ كلِّ تلك السنين!؟ فكِّر ستجدُ ما يميِّزك.





وإذا كانَ لديك الوعيُ ولكن دون تحرُّكٍ فستبقى في مكانك، ولن تصلَ لما تريد رغمَ معرفتِك بما يجبُ أنْ تفعله.





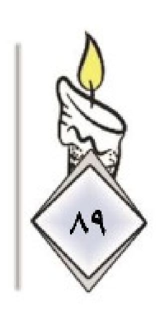
من الأشياء المؤكَّدة في الحياة حيثما ترفعُ نفسَك بوعيٍ ستصلُ لما تريد وربما أعلى مما تظنُّ، وحيثما أنزلتَ نفسَك دون وعيٍ فستهوي إلى أعماقٍ ما كنت تظنُّ نفسَك قد تصلُ إليها، وربما تجدُ صعوبةً في الخروجِ منها .





مشكلةٌ عندما تصعد إلى قاربٍ لا تملك أنْ تجدِّف به ولا تعرفُ إلى أين يتَّجه ولا يمكنك النزولُ منه، إذا انتظرتَ ذهبتَ إلى المجهول، وإنْ نزلتَ غرقتَ في البحر!وكان بإمكانك أنْ توفِّر كلَّ ذلك لو سألتَ نفسَك قبل صعودك: ماذا تريد؟ وإلى أين يتجه القاربُ؟.





لا يمكنُ لحياتِك الوظيفية أنْ تستمرَّ على نفس الوتيرة، هناك أيَّامٌ جميلة وأخرى ليسَتْ كذلك، هناك بيئة عمل جاذبةٌ قد تنقلب لطاردةٍ، هناك مديرٌ جيِّدٌ ومديرٌ سيِّئٌ، الموظَّف الذكيُّ ينطلقُ بأقصى سُرعته عندما تكون أيامه جميلة، ويُبعد الأذى عن نفسِه قدْر الإمكان عندما لا تكونُ كذلك.



التاجرُ لا يهجر التجارة عندما يتردَّى وضْعُ السوق، هو يحاول التكيُّف مع الظروف قدْر الإمكان ما بيْن تحقيق أرباحٍ إلى تجنُّب خسائر ودراسة خياراته المتاحة أمامه، هو يعلم عن تقلبات السوق، ويعلم أنَّ بعض الصبر سيقوده إلى تحقيق النجاح، حتى حياتك الوظيفيَّة معرضةٌ لتلك التقلُّبات، فلتَفْعَل مثل ما يفعلُ التاجرُ.

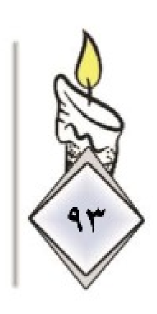


اقتناصُك الفرص في أيام الرخاء سوف يساعدُك كثيرًا عندما يتردَّى وضع المنظَّمة، يساعدُك في الصَّبر على الأيَّام العجاف، يُساعدك في خياراتك الأُخرى مثل انتقالِك لموقعٍ آخر، بكلِّ الأحوال وضع مَن يقتنص الفرصَ سيكونُ أفضلَ حالًا من غيرِه.



مثال للتّوضيح فقط: عندما تكونُ أيّام عملك جميلة، ويسمح للموظف بها أنْ يُكمِل دراسته ويلحق لبعثاتٍ خارجيةٍ؛ لا تؤجِّل ذلك نهائيًّا! كيِّف ظروفك لتُناسب وضعَك، هذه فرصةٌ قد لا تتوافر في قادم الأيَّام، في أيّام الرخاء اقتنِص الفرَص، لا تؤجِّلها.

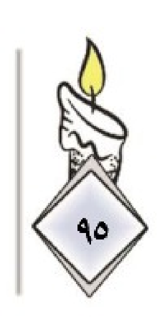




أنْ تتعرَّض للربح والخسارة ذاك من طبيعة الحياة، كلّنا مُعرَّضون للخسارة وقادرون على تحقيق الأرباح، قد تخسر مشروعك التجاريَّ لكن مقابل تحسين وضعِك، تحقيق حلمك، هناك شيءٌ يستحقُّ تلك الخسارة...لكنَّ المؤلم أنْ نخسرَ الكثير مقابلٍ أشياء لا تستحقُّ السعيَ خلفها! إنْ لم تحقق الأرباح، فعلى الأقلِّ، اجعل لخسارتك قيمةً!.



لا يوجد إنسانٌ بلا حلمٍ يرغب بتحقيقه، الجميع يحلم ولكل منَّا أحلامه الخاصَّة، وسواء سيطر الحلم على أحدهم أو كان عارضاً فلا قيمة للأحلام دون تحرُّكٍ واعٍ لتحقيقها، الأحلام قاتلةٌ عندما نحلم ونحلم ولا نتحرَّك، لذا قيمة أحلامك بقدر ترجمتها لواقعٍ وليس بقدر ما تفكر وتحلم بها!!.



البحرُ لا يهتمُّ بكثرة السفن العابرة، ولا يهتمُّ لنوعها ولا لِمَن على ظَهرها، لكنَّ السفينة لابدَّ أن تهتمَّ به وتحرص أنْ تعبُر وهو راضٍ عنها أو على الأقلِّ تتقَّي شرَّه وتقلبُّاته حتَّى يهدأ ويستكين! ربما تضطرُّ يومًا لذلك، حاول أنْ تعبُر بسلامٍ.



هذا البحرُ قد يكونُ: وضعًا سيئًا في عملك، مشروعك قد تجد نفسَك داخله، تحتاج إلى هدوءٍ وصبرٍ لتخرج منه، قد يكون خصمًا قويًّا لا ضميرَ له وقادرًا أنْ يسبِّب لك الضَّرر، ليس المطلوبُ مداهنتَه ولا أنْ تخالف قيمَك، المطلوبُ أنْ تحاول قدْرَ الإمكان أنْ تتَّقي شرَّه حتى تعبُرَ بسلامٍ.

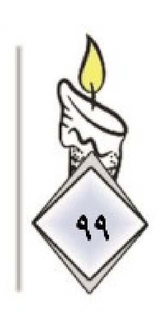




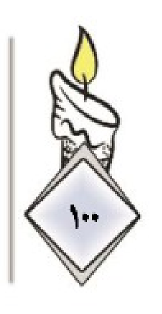
يقول: "على المستوى الشخصيِّ كلّ قفزةٍ لي في مجال عملي وحياتي سبقتها هزَّة كنت أظنُّها ستسقطني أرضًا، لكنَّ العجيبَ أنه مع ازدياد قوة كلِّ هزةٍ يزداد مقدارُ تلك القفزة! والعجيبُ أكثر أنّني أصبحتُ أتعامل مع الهزّات وكأنَّها مبشّراتٌ لخيرٍ يأتي بعدها!".



في كلِّ أنفاق اليأس هناك أملٌ ينتظرُك في نهايتها، لكنّ البعضَ لشدّة الظلام ووحشة الطريق، وضَعف قواه يظنُّ أنَّ نهايته اقتربت، ويستسلم لما يعتقد أنّه قدرُه ونصيبُه! للوصول إلى النَّجاح تحتاج إلى: صبرٍ ووعي وحُسن ظنٍّ بالله.

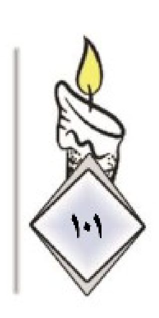


أنتَ كموظَّفٍ بحاجة للتسويقِ لنفسِك، نعم! مثل سلعةٍ لا أحدَ يعرف فوائدَها ولا مكونّاتها، وإلا فستُرمى على أحدِ الرفوف حتى انتهاء مدة صلاحيَّتك أو القيام بإتلافك، ولا أجملَ من التسويق لنفسك بإنتاجيَّتكٍ وأفكارِك ومقترَحاتِك وقدراتِك وحُسن تواصُلك مع الآخرين، وخلاف ذلك من الطرق المشروعة.



حققٍ الكثير من أهدافه ثم وضع قدمه فوق الأخرى ونظر إلى أسفل وقال: أنا غير ممتن لأيِّ شخص، لم يساعدني أحدٌ وحققت كلَّ أهدافي بمجهودي الشخصيِّ ولا أحد له فضلٌ عليَّ!!! جحودٌ ونكرانٌ لمن ساعده ولمن عمل معه! فقط الذي يعيش لوحده في كوكبٍ منعزلٍ يمكن أن يحقق أهدافه دون مساعدةٍ من بشرٍ.





١٠١

لا تغفلْ عن بناء علاقاتٍ إيجابيَّةٍ مع الآخرينَ؛ فهي تسهِّل كثيرًا من الوصولِ لأهدافك، قد تملك الكثيرَ من الصفاتِ الجيدة ومع ذلك تجد صعوبةً في الوصول لهدفك؛ لأنَّك لم تتمكَّنْ من بناءِ علاقاتٍ ودودةٍ مع الآخرين!



١٠٢

تذَّكر: لا أحدَ يحقّق أهدافه بمعزلٍ عن الآخرين، أنت لا تعيشُ وحدكَ، أنت في كثيرٍ من الأحيان بحاجةٍ إليهم وبالذاتِ في القطاع الخاصِّ وعالَم التجارة، تأتي العلاقاتُ الجيِّدة لتلعب دورًا مُهمًّا في تحقيقِ الأهدافِ والوصولِ لمبتغاك.



١٠٣

لا يخدعك المديح ولا يحبطك التجريح واتخذ لنفسك بينهما سبيلاً .



١٠٤

لابدّ أنْ تعرفَ وتتأكد أنّ مشاكل العمل تؤثّر على حياتك الخاصّة، ومشاكلك الخاصة تؤثِّر على عملك مهما حاولتَ إخفاء ذلك أو التظاهُر بقدرتِك الخارقة على الفصلِ بينهما! لذا في مرَّاتٍ كثيرةٍ حلُّ مشاكل العمل يبدأ من حلِّ مشاكلك الشَخصيَّة، مشاكلك الشخصيَّة يبدأ من حلِّك لمشاكل العملِ!



هذا لا يعني أن تفرغ مشاكل العمل في أهلك والمحيطين بك أو العكس في مشاكلك الخاصة،،مؤكدٌ أنَّك تحاول ولابدَّ أن تفصل بينهما، لكن القصد أنَّ صبرك في الفصل بينهما سيؤثِّر عليك سلباً وطبعاً الحلُّ ليس في إلغاء الفصل ولكن في حلِّ تلك المشكلات.





الكلُّ يتعبُ، والكلُّ يؤدِّي دورَه ويعمل بوظيفته ومهنته، يظنُّ البعضُ أنَّ إرهاقَ العمل من نصيب مهنتِه وحدَه، وأنَّ مَن يعملونَ في قطاعاتٍ أخرى أكثرُ راحة منه، ويظنُّ أنَّ مهنته هي الأهمُّ والبقية يدورون حوله، والحقيقة لكلِّ مهنة متاعبُها، ولكلِّ مهنة أهمِّيتُها، ولو كانت غيرَ مهمَّة لما وُجدَت واحتاج لها المجتمعُ!.



كل شيءٍ تخشاه وتخافه سيبقى مسبِّباً لك الخوف حتى تبدأ في مواجهته وتعرف حينها مقدار قوَّتك وضعفك وقدر قوَّة ما تواجهه وضعفه، صحيحٌ بعض الأشياء قد تكون قويَّة وقد تجد صعوبه في تجاوزها ولكن في المقابل قد تجد عشرات الأشياء مثل نمر من ورق تسقط بمجَّرد أن تقرر مواجهتها !!.



الطريقُ متعَبٌ ووعرٌ لمَنْ وضَع كرامته نُصبَ عينيه!، الطريقُ سهلٌ وسالكٌ لمَن باع كرامته ليصل لمبتغاه! الأول يحترمُه الجميع وإنْ لم يصل!، الثاني يحتقرُه الجميعُ وإنْ .... وصلَ!.





في الحقيقة، الأهمُّ من كلِّ ذلك احترامُك لذاتك وشعورُك بالراحة عندما تسندُ ظهرَك وتسترجعُ شريطَ ذكرياتك، كيف وصلتَ؟ هل الوسيلة كانت شرعيَّة؟ هل أهدرتَ كرامتك لتصل؟ شعورُ الندم قاسٍ جداً، ومَن لم يستيقظ ضميرُه يعرف في قرارةِ نفسِه أنَّه ليس أهلاً لما وصلَ إليه!.



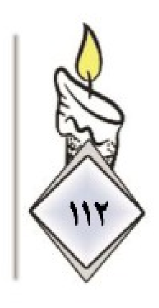


أن تحتفظ بقيمك ومبادئك وأن تبقي ضميرك مرتاحاً وسليماً ليست عمليةً سهلةً كما يتصوَّرها البعض، أن تمضي في طريق طويل مليءٍ بالإغراء تارَّةً والترهيب تارَّة وتبقي ضميرك حيًّا ليس بالأمرِ السهل، ربما تخسر الكثير من الأشياء من أجل أن تحتفظ بأهِّم ما لديك!!.



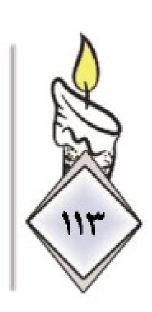
مَن لا يقدرُ على ركوبِ الأمواج عليه أنْ يبقى بعيداً عنها؛ فهناك -على الشاطئ- سيجدُ الكثيرين مكتفين بالمشاهدة، وأنت في هذه الحياة يمكنك أنْ تكون فاعلاً وتركب أمواجَ النجاح والتحدِّيات، ويمكنك أنْ تكتفي بالمشاهدة!.





يتشكل الماء حسب الإناء الذي يوضع فيه ولكن مهما تبّدل شكله يبقى محتفظاً بخواصه وتركيبته الأساسية حتى أنت يمكن لك أن تتشكَّل مع الواقع والمواقف والأزمات مع احتفاظك بقيمك السامية وكل ذلك نفعله قدر استطاعتنا.





الصبرُ وقّوة التحمُّل تعوِّض الكثيرَ منْ نقص القوَّة لديك، في الحقيقة: الصبرُ هو تلك القوَّة الخفيَّة التي تمكنك من هزيمة خصمك الأقوى منك؛ لأنَّك قادرٌ على تلقِّي ضرباته وامتصاصها عندما لا يمكنك تلافيها! في بعض الأحيان قد تهزم خصمك بقوَّة صبرِك.





وصفوا الطاووس بالغرور عندما أظهر إمكاناته من جمال ريشه و قدراته !! حتى أنت قد يصفونك بما تكره عندما تفاجئهم بمواهبك وتعجزهم قدراتك !.





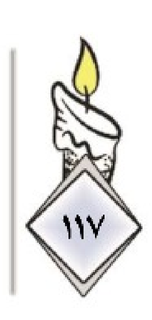
الوعي ثَّم الوعي ثَّم الوعي، هذا كلُّ ما تحتاج أنْ تعرفَه. التحرُّك ثَّم التحرُّك ثَّم التحرُّك، هذا كلُّ ما تحتاج أنْ تفعله، تحقيق الهدف= وعيٌ + تحرُّكٌ.





الكسلُ هو القاتلُ الأعظمُ لأحلامك، ولا تحقيقَ لأهداف وهو يعيش داخلك، على المستوى الشخصيِّ بعض أهدافي التي تحققت في وقتٍ متأخِّرٍ لم يكن ينقصني الوعيُ بها، بل كنتُ على درايةٍ تامَّةٍ بما يجب فعله لكن التحرُّك نحو تحقيقها أخذ منِّي سنوات حتَّى أتحرَّكَ، وأخذ منِّي بضعة أشهرٍ حتى تحقَّقتْ بعد تحرُّكي، الكسلُ قاتلٌ محترفٌ!

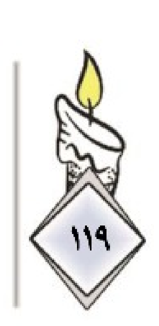




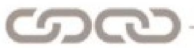
كلّما عرف الآخرون نقاط ضعفك كلّما سدَّدوا لك طعناتهم من خلالها وكلَّما انكشفت لمن يجيد اللعب على نقاط الضعف، الإنسان الذكيُّ لا يظهر نقاط ضعفه ويسعى جاهداً للتخلُّص منها! ، تذكر: نقاط ضعفك هي نقاط قوَّةٍ لخصمك.



هناك حدٌّ معينٌ يمكن للآخرين مساعدتُك في إطاره. في الواقع، لا تتوقَّعْ ممَّن ينوي مساعدتَك كلَّ شيءٍ، وبالطبع لا تتوقَّع ممن لا ينوي مساعدتَك تقديمَ أيِّ شيءٍ!، كثرةُ طلباتِك وإلحاحك سيجعلهم ينفرونَ منك، الناسُ هي أيضًا مشغولةٌ في نفسِها وفي تحقيق أهدافها، مَن يبتغِ مدَّ يدِ العونِ لكَ فستجده أقربَ إليك مما تتخيلُ!

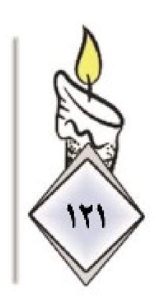


يجبُ أنْ تنتبه جيداً؛ فشعورُك براحةِ الضمير لايعني أنَّك على صوابٍ دائماً! هذه من الأشياءِ الخادعةِ؛ لأنَّ راحةَ الضمير في النهايةِ هي ارتكازُك على قناعاتِك، لكنَّ الإشكاليةَ عندما تتعرَّضُ تلك القناعاتُ لتشويهٍ يجعلُ بعضَ التصرفاتِ الخاطئةِ صوابًا، والصوابَ خاطئًا، عندما يخدعُك تبريرُك لتصرُّفاتك وأفعالِك! خيرُ مثال على ذلك: مَن يطبّق المساواة والتي في أحوالٍ قد تكونُ ظالمةً، ومع ذلك يعتقدُ في قرارة نفسِه أنَّ تلك هي العدالةَ.



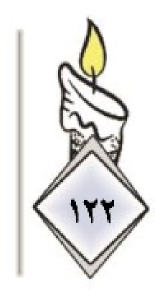


لا يوجدُ مَن هو أعدلُ من الله - عزَّ وجلَّ - ومع ذلك، حظوظُ الناس الظاهرةُ لنا متفاوتةٌ، العقلُ يقول: المساواة أنْ يتساوى الجميعُ في كلِّ شيء، ولكنَّ العدلَ أنَّ لكلِّ شخصٍ ما يناسبُه تماماً.



يجبُ أنْ لا تركنَ لراحة ضميرك؛ حتى تُمعِنَ التفكيرَ جيداً بما فعلتَ وما تنوي فِعلَه، وأنْ تجعل الشَّرعَ ميزانَك الذي تزنُ به الأشياءَ، وأنْ تُغيِّر موقفَك كلما ظهَر لك فعلُ الصّواب، والأهمُّ في كلِّ ذلك أنْ تستمعَ لِمَنْ يُخالفك، وتعرفَ هل هو على حق؛ فترجِعَ! أو هو مخطئٌ؛ فتشرح وتوضِّح له ما أشكل عليه، لايخدعك ضميرُك ولديك عقلٌ يفكرُ!





إذا استقامَت نيتُك استقامَت حياتُك مع ما يمكنُ أنْ تواجهَ من مصاعبَ وعوائقَ ومكائد، ثقْ تماماً بذلك، إنْ أردتَ أنْ تعرفَ ماذا يمكنُ أنْ ينتظرَك من نهاياتٍ، انظر إلى ما استقرَّ داخلَ قلبِك، ما يستقرُّ في قلبِك يتحوَّل لرسائلِ خير تأتيك من عالَم الغيبِ مهما ظلِمتَ، أو فُصِلتَ من عملِك، تأكدْ! ستصلُ الرسائلُ لعنوانك.



لاتسمَحْ لأحد أنْ يعكِّر صباحَك ويسرقَ منك ابتسامتَك، لاتسمَحْ لأحدٍ أنْ يغتالَ حُلمَك ولا أنْ يسلبَك إرادتك ولا تسمح له أنْ يتجاوزَ في تعامُله معك، وتذكَّر أنَّ الصباح القويَّ يعني يوماً رائعاً وجميلاً، وأنَّ الصباحَ الجميلَ لايعني ابتسامة وانشراحَ صدر فقط، بل يعني أنك قررتَ أنْ تتخذ موقفاً قويًّا ضد ما يزعجك.



كلّ شيء نفعله قدرَ استطاعتِنا، لاتؤذِ نفسَك بفِعل أشياء فوق طاقتِها، ولاتُلزِمْ نفسَك بأشياء تؤذيك وأنتَ غيرُ مُلزَم بها، المهمُّ في كلِّ ذلك أنْ نتأكدَ هل فعلاً هذه قدراتُنا وحدودُ استطاعتِنا؟ والأهمُّ من كل ذلك أنْ نسألَ أنفسَنا: هل هذا الأمرُ يستحقُّ كلَّ هذا العناء، هل الجهدُ مُوازٍ لقيمة مانحصلُ عليه

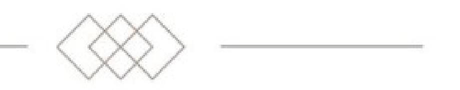


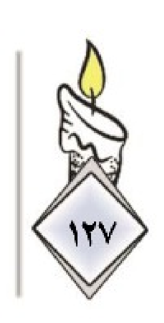


في وظيفتِك، أيًّا كان مرتبتها، رئيسًا كنتَ أو مرؤوسًا؛ انتبه أنْ تتحدَّثَ عن أمورٍ لايمكنُ أنْ تجلبَ لك الخيرَ أولًا: إيّاك أنْ تنتقص من أحد لكونه من قبيلةٍ أو منطقةٍ معينةٍ أو تقدحَ في أصولِه. ثانيًا: إيّاك أنْ تلمزَ أحدًا بشرفِه وسلوكِه مهما ظهَر منه ما يؤيّد تصوُّرك. ثالثًا: لاتسخَرْ من شكل أحدِهم أو طريقةِ حديثِه.



خلالَ سنواتٍ، ومع احتكاكٍ بكثير من الزملاء، اتَّضح أنَّ كثيرًا منهم يمكن أنْ يغفروا لزملائهم كثيرًا من التجاوزاتِ، وتُطوى للنسيان إلا أشياء تتعلَّقُ بقدحٍ بشرفٍ أو أصولِ الشَّخص أو سخريةٍ من شخصِه، هذه أشياءُ أنْ لم تؤدِّ لنتائج سيئةٍ في حينها؛ فهي تتحولُ لغل يستقرُّ في القلوبِ، ويصعب نسيانُه. انتبهْ لِما تقولُ!





الذين أداروا ظهورَهم لسخريةِ الناسِ وصلوا لأهدافهم، أو هم على وشكِ الوصول. الذين توقفوا عند سخريةِ الناس ومحاولةِ مناقشتِهم حتى يغيِّروا من نظرتِهم وصل الأمرُ في نهايتِه أنَّ مَن كانوا يسخرون منهم أداروا لهم ظهورَهم عندما وجدوا أمامَهم هدفًا يريدون تحقيقَه! انتبه أنْ تكونَ "تسليةً" لغيرِك!



الأمرُ يشبهُ أنْ تصادفَ شخصًا يسخرُ منك عندما تفكر بمحاولةِ اقتناصِ فرصةٍ لتطوير ذاتك وتحسين وضعِك، هو يسخرُ منكَ ومن الموضوع برُمَّته، ويُصوِّر لكَ كلَّ ذلك أنه عبثٌ لافائدة منه. هذا الشخصُ نفسُه لو وجدَ تلك الفرصةَ اقتنصَها ولو من فمِ الأسد ولم يعبأ بنصائحِك.

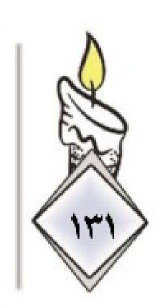




يمكن أنْ تخسر كلَّ ما لديك، ولكنْ لايمكن أنْ تخسر كلَّ ما تملك، يمكن أنْ تخسر كلَّ ما لديك من أموال ولكنك لازلتَ تملك صناعتها وخلقها من جديد، مالديك شيءٌ ظاهرٌ يمكن خسارتُه وسلبُه، وما تملكُه شيءٌ خفيٌّ لايمكن لاحد سلبُه حتى تسمحَ له بذلك! تذكَّر: خسارة ما لديك لاتعني خسارة ما تملك!



التوهّم بخسارة ما تملكه في داخلك لأنك خسرتَ ما تملكه ظاهريًا هو الذي منع الكثيرينَ من النهوض بعد السقوطِ، وهو سلاحُ اليأس الفتاك الذي قد يضربُك به عند تعرُّضِك للأزماتِ، وخيرُ مثال على ذلك: شخصٌ عادَ من نقطة الصِّفر بعد أنْ خسر كلَّ شيء، وآخر هوى في بئر مُظلِم من الإحباط في انتظار يدٍ تنتشلُه، وقد لاتأتي.



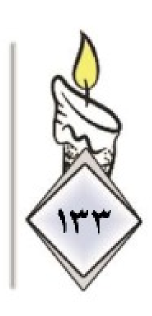
نقطةُ الصفر يراها البعضُ نهاية الكون، وبدايةَ الأحزان، ونقطةَ سقوطٍ لانهايةَ له، ويراها آخرونَ نقطة تعادُل لا له ولا عليه، ومنها يمكنُ أنْ يبدأ من جديد في داخلك عزيمةٌ وقوةٌ يمكنُ عن طريقها صناعة نفسِك من جديد، في داخلِك يكمنُ مركزُ الأمل؛ ومنه يستمدُّ جسدُك الطاقة للركض من جديد، في داخلك أشياء مذهلة!





قد تصادفُ في طريقِك شخصًا لايهتمّ، ولايهمّه مقدارُ الضررِ الذي قد يُلحِقه بك، كلُّ مايهمُّه إزاحتُك عن طريقه بأيِّ وسيلة ممكنه شرعية كانت أو غيرَ شرعية، هو بطبعه انتهازيٌّ ظالمٌ، الوسيلة عنده تبرّر الغاية، والغاية لديه يمكنُ أنْ يسحقَ من أجلِها كلَّ مُنافِس! إنْ صادفتَه فارفع درجة حذرك وكنْ مُتيقظًا!





هذا الشخصُ قد يكونُ مديرَك في العمل، وربما يكون زميلًا ينافسُك، وربما هو تاجرٌ مثلك، عمومًا هو في الغالب شخصٌ يمارس نفسَ نشاطِك ويدورُ معك في مجالِك، ربما هو شخصٌ يجمعُك معه صراعُ مصالح، ربما هو شخصٌ في حياتك الخاصة سلبَ منك حقوقك، ويطمعُ بما لديك، عمومًا هو شخصٌ قد تجدُه هنا وهناك.





في كلِّ موقع عمل تذهبُ إليه، احرِصْ على أنْ تكونَ لك بصمةٌ، أنْ تكونَ لك إضافةٌ، صحيح قد تكون مُقيدًا ما بين عدم الدَّعم وأعداء التغيير ورفضٍ لمقترحاتك؛ ولكنْ دائمًا هناك مساحة للتحرّك أو على الأقلّ التأثير على الآخرين،اسأل نفسَك: ماهو صلبُ عملِك؟ ماذا يمكنك أنْ تضيفَ؟ كيف تخرجُ عن المألوف؟



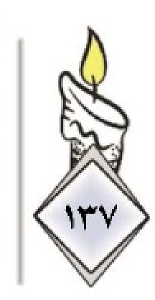


ليس المطلوبُ منك أنْ تغيّر خارطة الكون، ولاكسْر قيود المستحيل، المطلوبُ أنْ تفعلَ قدْر استطاعتك، أنْ تضيف ما يمكن إضافته، هناك وضعٌ سيئٌ يمكن لك تحسينُه، مشاكل يمكن حلّها، تذكّر شيئًا مهمًّا يمكن إضافتُه، تعامُلك بعدل لايحتاج إلى إمكانياتٍ، وحُسن التعامل لايحتاج إلى دعم!



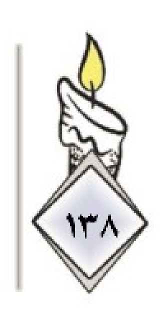
أيّ شخصٍ قادرٌ على أنْ يحصلَ على ما يريدُ بالتذلل للناس، وإراقة ماءِ وجهِه، ويستطيع أنْ يتحايلَ عليهم ويأخذ مبتغاه منهم، ليسَ في هذا ذكاءٌ يتوافر عند أحدِهم ويفتقده آخرُ، لكنَّ عزةَ النفس هِي التي تمنعُ أحدَهم أنْ يتسلقَ المجدَ على حسابِ كرامتِه بينما ينحرها آخر قرْبانًا لتحقيق مصالِحه!





إنَّ الأمرَ يشبهُ أنَّ كلَّ شخص يمكنُ له أنْ يكون سارقًا ومختلِسًا ومرتشيًا، لكنْ يردعُه وازعٌ دينيٌّ يُخبرُه أنَّ كلَّ ما نبتَ من سُحت فالنارُ أولى به، ربَّما هو لديه من الذكاء أضعافُ ما لدى ذلك المرتشي، وربما هو أشدُّ منه حاجةً للمال، وقد تكونُ فرصتُه لقبول الرشوة أفضل، ومع ذلك يرفضُ أنْ يفرط بقِيَمِه مهما كانت المغرياتُ!





لاتُطِل الوقوفَ أمامَ الأبوابِ المغلقة؛ حتى لاتخطئَ مرتيْن! مرة عندما ظننتَ أنها ستُفتَح من أجلِك! ومرة عندما أطلتَ وقوفك!





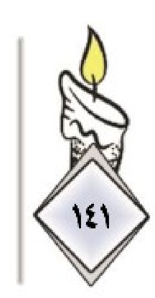
يجبُ أنْ تتعلم متى وكيف تدافعُ عن حقك أكثر من تعلمِك أهميةَ عدمِ التنازل عن حقك، مَنْ يُخبرك أنْ لاتسكتَ عن حقك، ويلوذُ بالصمت مثلُه مثلُ مَن يدفعُك على خطِّ النار أو يُلقي بكَ في جبهةِ قتال دونَ سلاحٍ، صحيحٌ أنَّ الصَّمتَ لن يأتيَ بحقك المسلوب، لكنَّ التَّصرفَ دون وعيٍ قد يَزيدُ من خسائرك، وربما يكسرُ ظهرَك!





مَن يقلْ لك: هذا ضعفٌ، وحتى القطط "تخرمش"! فأخبرْه أنها تفعل ذلك عندما تضطرُّ للدِّفاع عن نفسِها عندما لا يكونُ لها خيارٌ آخر، وأخبرْه أنها في أحوال تختارُ الهروبَ عندما تقدر أنَّ خصمَها أقوى منها، وأخبرْه أنه تَستخدمُ أسلحتَها بفاعلية، وأنها تفكر في أسلمِ الطرق وأفضلها لمواجَهة خصمِها.



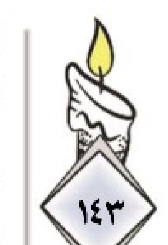


إذا أردتَ التغلبَ على مُنافِس أفضل منك، فعليكَ بالتدربِ أكثر منه؛ لأنَّ التدريبَ يمكنُه أنْ يقلصَ المسافاتِ، ويعوضُ النقصَ في القدراتِ، وتأكَّدْ: مع الوقتِ ومزيدٍ من بذْل الجهدِ في التدرب يمكنك تجاوزه. تذكَّر: أنَّ القدراتِ الحقيقيةَ ليست تلك التي تملكها اليوم، ولكنها تلك التي يمكنُك الوصولُ إليها غدًا.





أمّا إنْ كنتَ تملك الموهبةَ، وتلك الهباتِ الربانيةَ التي تكمنُ داخلَك فتأكّد، مع التدريب وبذل مزيدٍ من الجهد ستقفزُ في سماءِ الإبداع وتحلق عاليًا مُتجاوزًا حتى أهدافك التي رسمتَها في ذهنك بشرْط أنْ تستمرَّ في تدريبِ ذاتك وتطويرها. الموهبة إنْ تلاقَت مع الوعي والتدريب وسلوك منضبط فجَّرَتْ صخرةَ المستحيلِ!



بعد سنواتٍ طويلةٍ من العمل الوظيفيِّ، وجدتُ أنّ أفضلَ أسلوبٍ مريحٍ للنّفس للتعاملِ مع زملاءِ العمل أو مديرِك، أو مَنْ هم تحت إدارتِك هو أنْ تجعلَ لك سلوكًا ثابتًا مبنيًّا على القيم والمبادئ ولايتغيّر من أجل شيءٍ ما، ولكنك قد تغيِّر من أسلوبك بما يناسبُ الطرف الآخر، ويناسبُ الوضع والحالة.





أنْ تريحَ ضميرَك وتعطي رأيَك حسب وجهة نظرِك وتتعاملَ بصدق هذا سلوك يجبُ أنْ يستمرّ مع الجميع، مهما كان الطرفُ الذي أمامَك، أمّا أسلوب تعامُلك فقد يختلفُ حسبَ الشخص والحالة التي أمامك.





إنْ كنتَ من النَّوع الذي يسألُ (بزيادة) ويهتمُّ ويبحَثُ عن معلوماتٍ عَن مُديره الجَديدِ والذي لَمْ يُباشِرْ منصبَه بَعْد، وَهل هو من النوعِ المنضبِط في عملِه؟ ويُدقّق في حضورِ وانصرافِ الموظفين؟... وغيرِ ذلك من المعلوماتِ، إنْ كنتَ من ذلك النَّوع فربَّما أنت لم تصِلْ للتعامُل بسلوكٍ ثابتٍ بعد، مَنْ كانَ له سلوكٌ ثابتٌ لايهتمّ كثيراً بكلِّ ذلك!



الموظَّفُ النزيهُ الذي لايعرفُ ما يدورُ حولَه يُشبهُ ذلك الساذجَ الذي تُصوِّرُه الأَفلامُ، ويعملُ في بيئةٍ فاسدةٍ، وكيفَ يُستغَلُّ من كلِّ الأطرافِ لِيكونَ كبشَ الفداءِ! والموظفُ المخلصُ الفاهمُ لعملِه لاتَتطلي عليه حيلهم وألاعيبُهم، ويتحوَّلُ لشوكةٍ في حُلوقِهم، وحجَر عثرةٍ لابُدَّ لهمْ من التخلصِ مِنه!



نهايةُ الأولُ مُؤكَّدةٌ وإنْ طالَ الزمنُ، وهي - بلا شَكٍّ - نهايةٌ سيئةٌ؛ فهو الكبشُ الذي ينحرُه القانونُ ليحميَ الفاسدين من العِقابِ، أوْ رُبَّما هم يُضحّون به لتمريرِ صفقةٍ رابحةٍ. ونهايةُ الثاني غيرُ مُؤكَّدةٍ؛ فرُبَّما يدخُلُ حربًا ويخرجُ منها منتصِراً، ورُبَّما ينجَحونَ في إقصائه، هناك احتمالاتٌ كثيرةٌ لنهاياتٍ مُختلفةٍ.



والمختصَرُ في كلِّ ذلك: إخلاصُ النيَّة، والنزاهة، والحِرصُ على تجنُّبِ الشُّبهاتِ؛ كلُّ ذلك لايكفي إنْ لمْ يقترنْ بفهمٍ تامٍّ للعملِ. الوضعُ يُشبِهُ أنْ تكونَ مسؤولَ المشترياتِ، مثلًا، وأنتَ شخصٌ نزيهٌ لكنك لا تعرفُ تفاصيلَ عملِك، ولاتعرفُ طرُقَ الخداعِ، لاتعرفُ كيف تحمي نفسَكَ بالنِّظامِ، سيمرِّرُ الآخرونَ ما يريدونَ عن طريقِك وتحتَ توقيعِك!

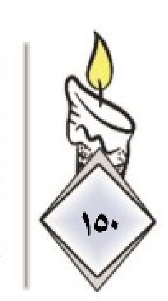




ليسَ مِن الجيّدِ أنْ تُلقي باللومِ على الآخَرينَ عندما تجِدُ صعوبةً في الوصولِ لِهَدَفِك، نَعَمْ، هناك حاسِدٌ، وهناك حاقِدٌ قد يقفُ في طريقِك؛ ولكِنّ هذا لايَعْني أنْ ترفعَ رايةَ الهزيمةِ!، مَنْ لايمكنُكَ أنْ تُزيحه مِن طريقِك باستِطاعَتِك أنْ تلتَفّ مِن حولِه، دائمًا هناك طريقٌ آخرُ... استخدِمْ عقلَك، وابْتكِرْ حِيَلَك، لكنْ لاتستسلِمْ!

١٤٩





إنْ أطالَ اللهُ في عُمرِكَ فسيَمُرُّ عليكَ كثيرٌ من المديرين، ولِكُلّ واحدٍ منهم إيجابياتُه وسلبيّاتُه! إنْ كانَ مديرُك سيئًا - أو هكذا كنتَ تظنُّ - فرُبّما يأتي من بَعدِه مَن هو أسوأ! سيمُرُّ عليك أيضًا مديرون رائعون، هناك تقلُّبٌ في أحوال الوظيفةِ، وتحتاجُ منك التكيفَ مع من دون أنْ تفقِدَ هويّتَك وضميرَك لتعبُرَ بسلام!

١٥٠





قدْ يكونُ الطريقُ لهدفِك قصيرًا وسهلًا ومع هذا تجدُهُ مُتعِبًا، وقدْ يكونُ طويلًا وعرًا ومُريحا!، الأمورُ ليسَ لها علاقةٌ بخارطةِ الطريقِ على الأرضِ؛ لكنّها مرتبطةٌ بخارطةِ الطريقِ في ذهنِك ومقدارِ وعيك وإصرارِك على تحقيقِ هدفِك، متسلّق القِممِ الشاهقةِ كلّما ارتفعَ أعلى تعبَ جسدُه، وارتاحتْ نفسُه؛ لِقربِه من تحقيقِ هدفِه!

١٥١



هُناك مَنْ وُلِدَ وفي فمِه ملعقةٌ من ذهَبٍ، وكلٌ ماحوله يمكنُ أنْ يدعمَه ويساعدَه؛ لكنّه لم يستطِعِ أنْ يكملَ طريقَه، وتخبّط في حياتِه، وهناك مَن وُلِدَ من رَحِمِ الفقرِ والمعاناةِ، وكلُّ ما حوله يقولُ له: "لن تصلَ لهدفِك!، لن تحقِّقَ أحلامَك؛ فهي أحلامُ الأثرياءِ!" ومعَ ذلك وصلَ لهدفِه.أصلِحْ خارطةَ طريقِك في ذهنِك ينصلِحْ طريقك على الأرضِ.

١٥٢

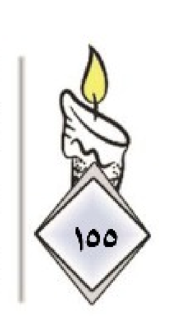




لاتنتظِرْ شيئًا مِنَ الآخَرينَ! الكفيفُ لاينتظِرُ مَنْ يَقودُه لوجهَتِه؛ تَجِدُه يتحسّسُ طريقَه مُستعينًا بعَصاه، لأنه تعلَّمَ مِنَ التّجاربِ السّابقةِ أنّ القليلَ جدًا مَن قد يهبُّ لمساعدتِه، وأنّه إنْ انتظرَهم فقد يطولُ مقامُه ويُرهقُه انتظارُه؛ ولذا قرّرَ أنْ لاينتظر أحدًا! تذكّرْ: كثيرٌ ممن انتظروا المساعَدة لم يحصُلوا عليها!



مشكلةُ كثيرٍ منّا في استعجالِ النتائجِ؛ نزرعُ مع شروقِ الشّمسِ، ونتوقّعُ الحصادَ قبلَ مغيبِها! كثيرٌ من الأفكارِ ناجحةٌ، لكنّ التعجُّل يقتلُها. كثيرٌ من الطرقِ صحيحةٌ لكنْ نتلفّتُ بحثًا عن نهايةِ الطريقِ ولانبصرُه، ثُمّ نتحولُ عنه لطريقٍ آخر، وهكذا يضيعُ من العمرِ مايضيعُ بحثًا عن طريقٍ مُختصَرٍ ليس له وجودٌ على خارطةِ الواقعِ!



يجبُ أنْ تعرفَ وتتأكّدَ تمامًا، أنك مَهما قرأتَ في كتبِ تطويرِ الذاتِ، أو استمعتَ إلى قصصِ الناجحينَ، أو التحقتَ بدوراتٍ فلنْ يُغيّرِ ذلك فيك شيئًا حتى تقرّرَ أنْ تتحركَ بوعيٍ نحوَ هدفِك. كما أنّ هذا التحرُّكَ كفيلٌ بأنْ يُغنيكَ عن الكثيرِ والكثيرِ من تلكَ الكتبِ والدوراتِ وإنْ جمعتَ بينهما كانَ خيرًا على خيرٍ.





والقصدُ أنْ تقرأَ في بعضِ الكتبِ لتجدَ ما يُعينُك، وربّما تلتحقُ ببعضِ الدوراتِ لتعزّزَ ما لديكَ، ولكنْ كلُّ ذلك يأتي مع قرارِك بالتحرُّكِ بوعي نحوَ هدفِك! القليلُ جدًّا من الدوراتِ والكتبِ يُغنيك عن الكثيرِ منها؛ مع ضرورةِ التحاقِك بتلك الدورات، التي تُعنى بالجانبِ الفنيِّ في عملِك، وأقصدُ بالجانبِ الفنيِّ الجانبَ غيرَ السلوكيِّ.



١- كن يقظاً

٢- لا أحد يستفزك .

٣- الإتقان وسرعة إنجاز العمل من الأشياء التي تلفت الانتباه لك .

٤- كن مرنًا إلى أبعد حدٍّ.

٥- الاحتكاك بأهل الخبرة.

٦- استفد من التعاميم والأرشيف.

٧- لابدَّ أن يتوفر لديك كمية المعرفة اللازمة للقيام بعملك.

٨- اعرف عملك تماماً وما هو المطلوب منك.

٩- اطَّلعْ واقرأ فيما يخصُّ عملك باستمرارٍ.

١٠- أَحسِنْ التعامل مع الجميع.

١١- أعطِ مديرك وزملاءك حقَّهم من الاحترام والتقدير.

١٢- طوِّر قدراتك باستمرارٍ، وتأكَّد أن وجود قدراتٍ خاصَّةٍ لديك يعني بروزاً أكثر في عملك.

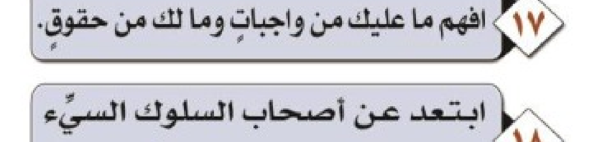


١٣- اقرأ في بعض العلوم المرتبطة بتخصُّصك.

١٤- ضاعِفْ خبراتك بمضاعفة معرفتك.

١٥- أوجد ملفًّا خاصًّا بك؛ تضع به كل ما يخصُّك وله علاقةٌ بك.

١٦- انتبه من الانجراف للتحزُّبات في العمل.



١٧- افهم ما عليك من واجباتٍ وما لك من حقوقٍ.

١٨- ابتعد عن أصحاب السلوك السيِّء والأفكار الضالَّة.

١٩- ابتعد عن المحبطين بالعمل و(المهايطية).

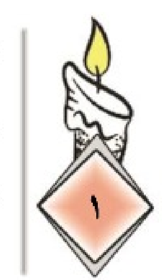




طرق لزيادة خبراتك

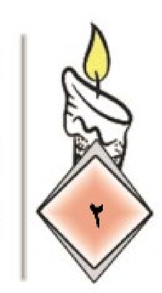
٢





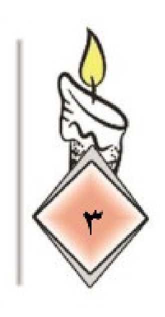
كثيرٌ مِنَ الأفكارِ سبقَ طرقُها، ما يحدث أنَّنا نعيدُ صياغتَها، كثير من الخبراتِ والتجاربِ مكرَّرة، ما يحدث أنَّنا نعيدُ اكتشافَها. هكذا هي الحياة!.





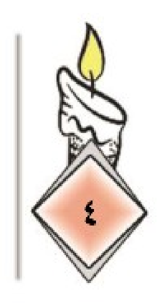
الخبرةُ الحقيقيَّة لا تُقاسُ بسنواتِ الخدمة، البعضُ خدمتُه أقلُّ بكثيرٍ من غيرِه، لكنَّ خبراتِه أعلى بكثيرٍ، وهي تعني: فهمَ العمل تمامًا وعقباتِه.



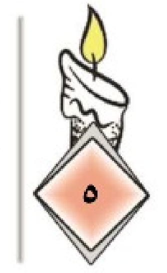


الخبرَةُ هي: صراعٌ بين نجاحٍ وفشل، ينتج عنه كمِّيةٌ من المعارِف والمهاراتِ، يُعاد توظيفها مرَّةً أخرى في ذلك الصِّراع. وهكذا.



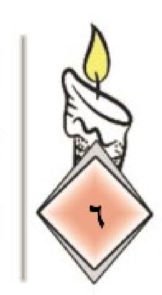


إذا أردْتَ مضاعَفة خبراتِك في فترةٍ وجيزةٍ افهمْ عملَك بدقة، اطَّلع على الأرشيفِ، اطَّلِعْ على التَّعاميم السّابقة، وعليكَ بكثرَةِ الاحتكاكِ بأهلِ الخِبرَةِ.



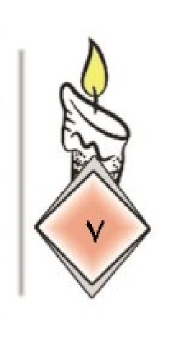
إذا أردْنا اختصارَ أغلبِ الخبراتِ الإداريَّة العمليَّة بعبارتيْن نقول: حُسنُ المُعامَلة، وحُسنُ التَّنظيمِ.





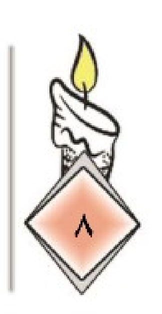
البعضُ سنواتُ عملِه قليلةٌ جداًّ، وفهمه وإحاطته أوجدتْ لديه مخزونًا هائلًا من الخبراتِ، البعضُ يتقاعدُ وهو لايعرفُ عن عملِه إلا وقتَ الدَّوام!.





مخطئٌ مَنْ يظنُّ أنَّ الخبرة تساوي عددَ سنواتِ العملِ! تلك خبرةٌ حسابيَّةٌ فقط! الخبرةُ هي: القدرةُ على الفهمِ والإحاطة واستشراف المستقبَل.



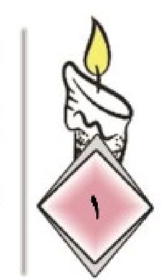


علومُ الإدارة هي: نِتاجُ خبراتٍ تمَّ تجميعُها، تنظيمُها، تسميتُها، تطويرُها، وهي ما قد تَنقُص أهلَ الخبرة! لكنَّ دارِسَ الإدارةِ يحتاجُ إلى الخبراتِ!.

التعامل مع الزملاء

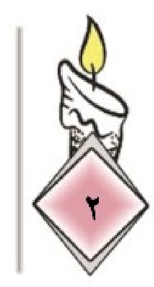
٣





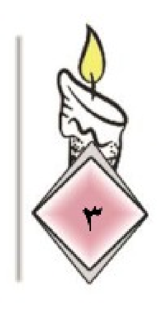
عند تسلُّمك للوظيفة سيتمُّ جَسُّ نبضك من قبل بعض زملاء العمل لمعرفة توجُّهك، وكلُّ صاحب سلوكٍ معينٍ سيأتي إليك؛ لعلَّك تكون من حزبه. احذر من كلِّ ذلك!.





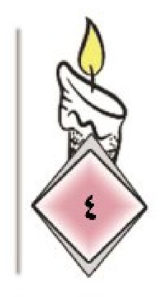
من أجمل العلاقات في الدنيا الأُخُوَّة، ثم تليها الصداقة، ثم الزمالة في العمل. أعطِ الزمالة حقَّها، فهي تسيطر على أغلب سنوات ذاكرتك.





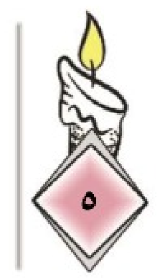
لا تشتُم الزملاء أو مديرك علانيةً وأمامَ الآخرين، هذا غيرُ لائق، والبعضُ قد يستغلها ضدَّك، ثم إنك قد تصطلحُ معهم ويبقى أثرُهاً في النُّفوسِ.





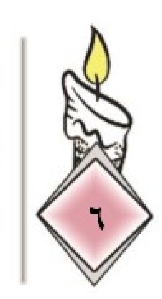
سيمرُّ عليك زملاءُ عمل، الزمالة لديه من طرفٍ واحدٍ، وهي أنْ تُعطيه وتُعطيه دون حياءٍ منه أو خجلٍ، إذا تأكدتَ منه عامِلْه بما يستحِقه.





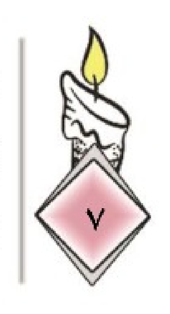
البعضُ سيطرحُك أرضًا ليخلوَ له وجهُ المدير، البعضُ يطرحُك أرضًا ليخلوَ له السوقُ، والبعضُ ليخلوَ له المنصبُ، والبعضُ لينعَمَ بفسادِه سيطرحُكَ ويتأكد أنك لنْ تنهَضَ!.





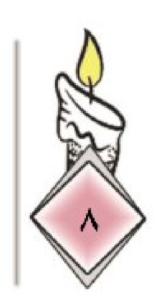
مَنْ يدفعُك لفِعل أشياء في عملِك أو حياتِك ويعرفُ مسبَّقًا أنها قد تضرُّك، مثل مَنْ يضعُك على خطِّ النار ولا يعطيك بندقيةً ولا يقفُ معك! احذرْهُم.





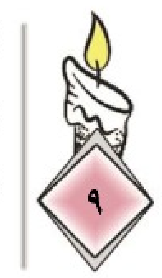
فرقٌ بينَ الحذر والشكِّ، الحذرُ يحميك والشكُّ يقتلُك، الحذرُ يُجلِي الحقيقةَ لك، والشكُّ يعميك عنها، الحذرُ خيرُ زادٍ لك بالدُّنيا بعدَ التّقوى.





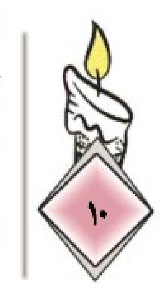
من حقِّ الزميل أنْ تأخذَه بلُطفٍ إليك، أنْ تسقيه من خبراتكَ إنْ كنتَ سبقتَه للعمل، أنْ تقفَ معه عندما يحتاجُك، أنْ يكونَ تنافُسُكما شريفًا لا إثمَ فيه.





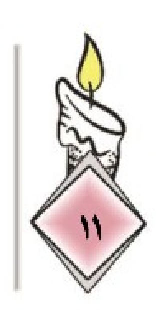
لزميلِك حقٌّ عليكَ، ومِن حقوقِه أنْ تنصحَه بالتي هي أحسنُ عندما تشاهده سلكَ طريقًا خاطئًا، أنْ تُناقِشَه، تُحاوِرَه، ربّما كلماتك البسيطة تُنقذه من كارثةٍ!.



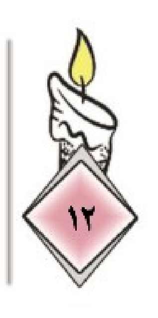


زملاءُ العمل خليط من شخصياتٍ مختلفة؛ فيهم مَنْ يقفُ معك، ومنهم مَنْ يكيدُ لكَ ومنهم مَنْ يقولُ: نفسي نفسي!، وقدَرُك أنْ تتعاملَ معهم وليس أنْ تجنحَ لمحاولة "تربيتهم"، ومِن الجيّد أنْ تقتربَ من الجيّد منهم، وتبتعدَ عمَّنْ تتوجَّسُ منه خيفة، وأنْ تتعاملَ بتوازُنٍ مع الجميعِ، في القرب منهم أو محاولة الابتعاد عنهم.



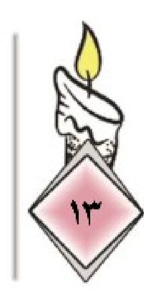


تعامَلْ مع كلِّ زميل بما يناسبُه؛ الزميلُ الذي مِن طبعِه نقلُ الكلام دعْه يجلسْ عندك ويغادرْ دونَ أنْ يأخذ منك شيئًا، هو على كلِّ حالٍ سينقلُ عنك كلامًا ربّما لم يصدُرْ منك، لكنْ أنْ يتقوّل عليكَ خيرٌ مِن أنْ يأخذَ منكَ ما قد يسيءُ إليكَ لاحقًا، وهكذا نتعاملُ بحذرٍ مع عيوب كلِّ زميل دون أنْ نصلَ لمرحلة مقاطعتِه، وخلق عداوة معَه!

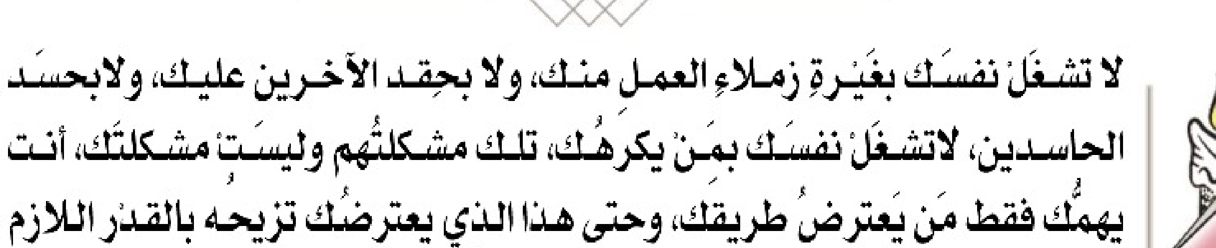


بصفةٍ عامّةٍ، لكلِّ زميل عيوبٌ، نأتي لهذا العيبِ.. هل يمكنُ أنْ يؤثِّر على علاقتِه بنا؟، إنْ كانَ يؤثّر نتعاملُ مع ذلك العيبِ بما يناسبُه، كلنا فينا عيوبٌ، نحن بشرٌ، وبعضُ العيوب يمكن تحمُّلها مادامَ لا ضررَ مترتبٌ عليها!





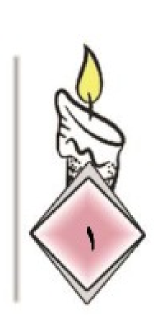
النقطةُ الأخيرةُ والمهمةُ: يجبُ أنْ تقفَ مع الحقِّ عندما يتطلبُ الأمرُ شهادتَك، وأنْ تقف على الحيادِ دونَ ذلك، لاتقفْ مع زميلٍ دونَ آخر في موضوعٍ متشابكٍ يصعُبُ عليك أنْ تحكمَ عليه بوضوحٍ، التوازنُ في التعاملِ يعني أنَّ لكلِّ زميلٍ حقَّه من الاحترامِ، على أنْ لا يؤثّر ذلك على بقيةِ زملاءِ العملِ، وأصلِحْ بينهم ما أمكنَ ذلك.



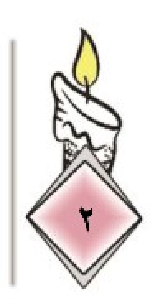


لا تشغَلْ نفسَك بغَيْرةِ زملاءِ العملِ منك، ولا بحِقدِ الآخرين عليك، ولا بحسَدِ الحاسدين، لاتشغَلْ نفسَك بمَنْ يكرهُك، تلك مشكلتُهم وليستْ مشكلتَك، أنت يهمُّك فقط مَن يَعترِضُ طريقَك، وحتى هذا الذي يعترضُك تزيحه بالقدرِ اللازمِ لتعبُرَ بسلامٍ! تذكر: كثيرٌ من المشاكلِ لاتخصُّك؛ لاتُهدرْ طاقتَك بشيءٍ لايعنيك





ماذا يعني تزيحُه بالقدرِ اللازم؟ يعني: لاتجعلْه عدوًّا لكَ لابدَّ أنْ تقضي عليه، وشَى بك زميلٌ للمديرِ وتمَّ كشفُه؟، يكفي أنْ تحذَرَ منه ولكن لاتجعلْه عدوًّا يصرفك عن أهدافك ويعطلك، استمرّ! لاتتوقفْ لأحدٍ، اجعله يلحق بكَ إن استطاعَ. ثُمَّ إنك إضافةً لتعطيل نفسِك ووقتِك وهدرِ طاقتِك قد تتجاوزُ في أخذِ حقك، وتصبح حينها "ظالمًا".



لاتصنَعْ شيئًا مع غيرةِ زُملاءِ العمَلِ! تلك مشكلتُهم وليسَتْ مشكلتَك؛ هُم الذين يَغارونَ منك، ولستَ أنتَ مَن يغارُ منهم، أنتَ يهمُّك مَن يعترضُ طريقَك، وكيفَ تُزيحه بالقدرِ اللّازم دونَ ظلمٍ! مادُمتَ قدْ أرضيْتَ ضميرَك ولم تُسِئِ التعاملَ معهم، ولم يعمَدوا إلى الإضرارِ بكَ؛ فَتِلْكَ مُشكلتُهم، لامشكلتُك!



٣

في الغالبِ، الذي لايملِكُ أنْ يكونَ له أثرٌ جميلٌ على زملاءِ العملِ تجدُ أثَرَه ضعيفاً في عَملِه وإنتاجِه. البعضُ مجتهدٌ جداً في عملِه، وصاحِبُ خبراتٍ عميقةٍ، ولكنّه بَخيلٌ جداً في نقْلِ خبراتِه لزملاءِ العملِ. في الحقيقةِ، بودّي أنْ أهمسَ في أذُنِه وأُخبرَه: أنّ تأثيرَ نقْلِ خبراتِه للآخَرينَ ربّما يكونُ أعظمَ تأثيراً من أداءِ عملِه!





١. لابدَّ أنْ تعرفَ أنَّ أجملَ العلاقاتِ بعد الأخوة والصداقة هي علاقاتُ الزمالة، وهي تسيطرُ على الكثيرِ من ذكرياتِك (لذا أعطِ الزمالة حقها).

٢. من حقوقِ الزمالة: التعاملُ باحترام، وأنْ لا تُسيء لزميلٍ بقولٍ أو فعلٍ، وأنْ تجعلَ تَنافُسك معه شريفًا، ولا يتجاوز حدود العمل ومشاركته أفراحه والوقوف معه في أزماته (كلّ ذلك حسب الحالة والاستطاعة أنت مَن يقرر).

٣. لا تنظم لأيِّ تحزُّبات في العمل. التحزُّبات دائمًا مبنية على مُخالفة الضمير، وتقديم المصلحة على كلِّ شيء؛ وهي تعني خسارة أطراف أخرى.

٤. انتبِه من مُحاولة البعضِ تصفية حساباتِه مع آخرين، ودفعك لتكونَ في مواجهة معركةٍ لا ناقة لكَ بها ولا جَمَل.

٥. لا تطلبْ من الزميلِ أنْ يكونَ صديقك. تختبره كصديقٍ وإذا فشلَ غضِبْتَ منه، هو فقط زميلٌ وأنت تخيلته صديقًا، هذا خطأ منك في تصوُّرك.

٦. ليس كلُّ زميلٍ يصلح أنْ يَطّلع على أحوالِك الخاصة، ومشاكِلك وخصوصيّاتك،البعضُ قد يسيءُ إليك بمعرفتِه لكلِّ تلك الخصوصيات.

٧. احرِصْ على فُرضِ الاحترام، ولا تحرص على أنْ يُحبَّك الزملاءُ. الاحترامُ يجلبُ الحُبَّ لاحقًا، ولكنْ تأكّدْ! في طريقِك لجعلِهم يحبُّونك ستُظهِرُ نفسَك الودودَ المتسامحَ طيبَ القلبِ خفيفَ الدم (بدون توازُن)؛ وهذا يجعلهم يُخطئون في حقك كثيرًا.

٨. التعاونُ شيءٌ طيبٌ، وله أثرٌ عظيمٌ في النفوس؛ وهذا التعاونُ لابدَّ أنْ يكونَ مُتبادَلًا؛ حتى لاينجرفَ إلى الاستغلال.

٩. تجنَّب (المهايطية) وهو شخصٌ يُخبرك أنه فعَل وفعَل؛ وأنَّ الجميعَ يخشى سطوتَه!.

١٠. احذَر ممَّن (يحفرُ) لكَ دون علمِك، ويسيءُ إليك، وممَّن هُم جواسيسُ غايته أنْ يأخُذَ منكَ ما ينقله عنك للزملاءِ أو للمدير، ويُثير الفتنة بينكم.

١١. كلّما مدَّ الزميلُ يدَه لتسامحَه مُدّ يدَك إليه، ولكنَّ هذا لا يعنى أنْ تلغي حذرَك (المؤمنُ لايُلدَغ من جُحر مرَّتيْن).

١٢. النُصح شيءٌ جيدٌ، وإذا أحسنتَ استخدامَه فقد تُغيِّر من مسار أحدهم، ربَما تُلقي إليه بكلماتٍ تُغيِّر حياتَه (لا تغفل عنه ذلك حسبَ الحالة).

١٣. من حقِّ الزميل الجديد أنْ يَستقي من خبراتِك وينهلَ من معرفتِك، وهذه الخبراتُ توفِّر الكثيرَ من السنواتِ الوظيفية (لا تُقصّر معَه!).

١٤. تذكّرْ شيئًا مُهمًّا: في الغالبِ، العلاقاتُ إذا تطورَتْ وفشلتْ يصعُبُ عودتُها الى وضعِها الطبيعيِّ (زمالة تطوَّرَتْ إلى صداقة وفشلتْ) تحتاجُ إلى تعامُل مُعيَّن لضبطِها (إنْ لم تعُدْ لسابق عهدِها).

١٥. النجاحُ في كسب الزملاء لا يقلُّ أهمية عن كسب المدير (بل إنَّ كسبَ الزملاء تحدٍّ أكبر) وتذكَّر: لنْ تكسبَهم جميعًا! سيبقى مَن يُخالفك في مَساركَ وقد يتحوَّل لخصمٍ وعدُوّ.



(لِمَنْ تعمل من الأخوات بين الرجال)

١ كوني كما أنتِ؛ واثقة الخُطى، وتَصرَّفي بطبيعتِك المتزنة، وتذكَّري الرابطَ فقط [علاقة عمل].

٢ ستتعاملينَ مع ثلاثةِ أصنافٍ من الرجال.

أ صنف لا خوفَ منه، وفيه من الشهامةِ الشيءُ الكثيرُ، ويَرى أنكِ مِثْلُ أختِه.

ب صنف إنْ مالَت المرأةُ إليه مالَ إليها (تذكّري: أيُّ علاقةٍ تتطوّر يصعُب عودتُها لسابق عهدِها).

ج صنف لن تَسلمي من شرِّه ولو كنتِ خلفَ حصنٍ منيع. وهو صنفٌ يستغلُّ أيَّ التفاتةٍ طبيعيةٍ أو حديثٍ عابرٍ أو موقفٍ مُعيّن لينسج خيوطَه إنْ أصابَ كانَ بها؛ وإلّا نشَر الإشاعاتِ عنك كذبًا.. باختصارٍ، هو صنفٌ قذرٌ، لا أحدَ يسلمُ من شرِّه (يُؤَدَّبُ بالطُّرق النظاميةِ إنْ بدرَ منه شيءٌ).

٣ نفس النقاطِ المَذكورَة سابقًا (من ١ الى ١٥) تشملُ العملَ مع الرجال (نأخذ منها ما يناسبُنا ويناسبُ الأوضاعَ).



كيف تتعامل مع مديرك؟

٤

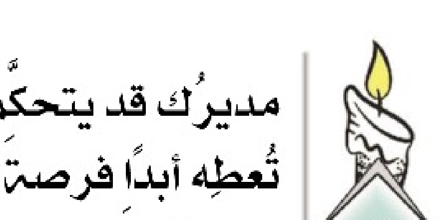


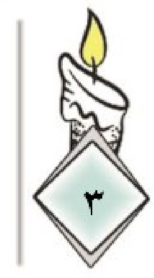
ليس من الذّكاء إصرارُك علىٍ معارَضةِ مديرِك بسببِ قرارٍ خاطئٍ خلال الاجتِماع! انفرِدْ به لاحِقا، ستصلُ فكرتُك بكلٍّ سهولةٍ ويتقبَّلها.





مديرُك قدرُك، قد يكونُ أحمقَ لا يُطاق، فيهِ الكثيرُ من العيوبِ، وأنت لا تملكُ أنْ تغيِّر قدَرَك، لكنْ تملكُ أنْ تخفِّف عن نفسِك الأذى قدْرَ الإمكان إنْ كنتَ لا تقدرُ على دفعِه كلِّيَّةً.





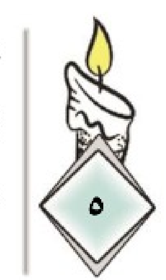
مديرُك قد يتحكَّم في وظيفتِك، موقعِك، ترقيتك، فهذا مِلكُه. لكنْ لا تُعطِه أبدًا فرصةَ التأثير على نفسيَّتك، نفسيَّتك مِلكُك وحدَك. احذَرْ تسليمَها له!.





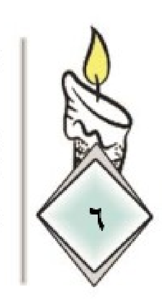
إذا أخطأتَ فاعترِفْ بكلِّ شجاعةٍ، تأكَّد: إذا أنكرتَ وسُقتَ أسبابًا لتبرير خطئك، فستكون التبريراتُ عبارة عن أخطاءٍ أخرى قد تُحسَبُ عليك وأنت لمْ ترتكِبْها.





من الثقافاتِ المغلوطة لدينا: أنَّ قريبَ المدير الذي يعمل في نفس الإدارة لا بُدَّ أنه أتى بالواسطة، ولا يفقهُ بالعملَ، و(دبوس) للمدير. هذا من الظلم!





لا تخجلْ من شرحِ ظرفِك الذي تمرُّ به لمديرك، فهذا تصرفٌ طبيعيٌّ ولا يعيبُك، وتذكر: حتى مديرُك سبق أنْ شرح ظرفه لمديرِه وهكذا؛ نحنُ بشرٌ.





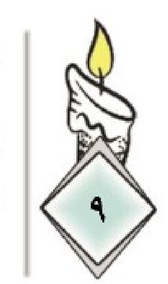
البعضُ يأتي للوظيفة وهو مشحونٌ نفسيًّا، حتى أنَّه يرى كسبَ المدير تملقًا ونفاقًا! أسلوب كسبك له يحدِّد إذا كان تملُّقًا أو يُعتبر نجاحًا لك.





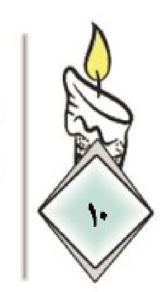
أفضلُ قياسٍ لتعامُلك مع مديرك، ومع أيِّ شخصٍ آخر أنْ تضع نفسَك مكانه تمامًا، وانظر ماذا ترغبُ من الآخرين فعلَه لك. أعطِ ما ترغبُ بأخذِه.





عقليَّتُك اليوم تختلفُ عن الأمس، وما تنتقد فيه مديرَك في تصرفاته ربما تجدُ غدًا إذا استلمتَ مكانَه أنَّها تصرفاتٌ مناسبةٌ وجَيدةٌ! لنعذر غيرَنا.





قَدَرُك أنْ تعمل مع مدير سيِّئ أو متسلِّطٍ أو أحمق...إلخ، دورك أنْ تؤدِّي عملك كما يجبُ، لا أنْ تغيِّر سلوكَ المدير. ركِّز على الأهمِّ!.





التعامُل مع المدير مُحَيِّرٌ نوعًا ما، هو يحتاجُ إلى بعض التنازلاتِ غير المُضرَّة، وألا يتعدَّى حدوده؛ لذا يجب أنْ تعرف التنازلاتِ والحدودَ.





إنَّ أكثرَ المدراء حنقًا وحقدًا عليك لن يستطيع أنْ يضرَّك ضررًا جوهريًّا، إذا التزمتَ بوقت الدوام وأدَّيتَ ما عليكَ من عملٍ.





إنَّ دورك ينتهي في عرض رأيك على مديرك، وليس بفرضه عليه، وعرضُك لرأيك ولو مرةً واحدةً يبرئ ذمَّتك. كُنْ أمينًا!.





لا تتواصلْ مع مديرك على كلِّ ملاحظةٍ فرديةٍ، جمّع بعض الملاحظاتِ وناقِشْه فيها، من غير اللائقِ إشغالُ مديرك بكثرة اتصالاتِك.





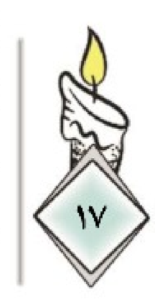
القائدُ الجيِّد والقائد السيّئ كلاهما يمكنُ الاستفادةُ منه؛ فالأول يعزِّزُ الجوانبَ الإيجابيَّة لديك، والآخرُ يخبرك أين يمكنُ أنْ تعثر قدماك.





من الجيّد أنْ يُظهر الموظف جهدَه، ويُبرز إنجازاتِه لمديره، هذا لا علاقة له بالتملّق ولا بالتسلق، هذا حقٌّ مشروعٌ يغفلُ عنه كثيرٌ من الموظّفين، وبعضُهم لا يعرفُ الطريقة المناسبة لعرْض جهودِهم ويجهلون أهمّيّة اختيارِ الوقتِ المناسب!.





يقول: في حالاتٍ، استفدتُ من مديري السيّئ أكثر من مديري الجيِّد، كانت تصرُّفاته البشعة ترتسِمُ أمامي مثل جرس تحذير تمنعُني عن تكرارِ مثل تصرفاته السيِّئة بعد أنْ لمستُ وشاهدتُ آثارها السلبيَّة في المنظَّمة، وفي العاملين بها!.



يكمل ويقول: أتذكر قبل أكثر من عشرين عامًا، صافحتُ مديري ومدَّ إليَّ أطرافَ أصابعه بغرور وعينه ترقبُني من أعلى إلى أسفل، هذا التصرُّفُ غيرُ اللائق جعلني في كلِّ مرَّةٍ أصافح أحدَهم أحرِصُ على أنْ أعطيه تقديرَه واحترامَه؛ لأنِّي لا أريدُ أنْ أعيش تلك الصورة البشِعة.

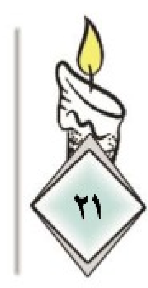


أفضلُ مايمكنُ أنْ تفعله مع مدير متسلِّط أنْ تسدَّ عليه الثغراتِ التي يمكنُ له الولوجُ من خلالِها، وأنْ ترفعَ درجة حذرِك، وتتقيد بالأنظمة والتعليماتِ وأوقاتِ الدوام، وتركز في عملِك وإنتاجيتك، مع تقليلِ الاحتكاك به قدرَ الإمكان، وأنْ تلجأ للنظام عندما يلحقُك منه ضررٌ، وترى أنت أنه ضررٌ لايمكنُ لك تجاوُزُه.



قد يقولُ قائلٌ: كلُّ ضرر صغُرَ أو كبُرَ يجبُ فيه أنْ ألجأ للنظام وأشتكيه. أقول له: نَعَمْ، في ظاهِرِ الأمرِ هذا صحيحٌ؛ ولكن عندما تُسقِط هذا الأمرَ على حالة موظف معيّنٍ فنحن هنا نهتمُّ بالموظف وننظرُ له بعينٍ، وننظر بعينٍ أخرى للواقِع مستذكرين قاعدةَ الأرباح والخسائر ومقدار التحمُّل، وهلْ تتوافر خياراتٌ أخرى؟ ثُمَّ نقرّر.

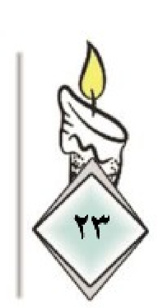




صحيحٌ، أنَّ للمدير المتسلّط عيوبًا، وقد يأتي منه ضررٌ كبيرٌ، ولكنْ على الجانب الآخر هو يدفعُك رغمًا عنك إلى أنْ تحذر من التأخُّر عن دوامك أو تأخير معاملاتِك ويدفعك للتزوُّدِ من المعرفة أكثر بالأنظمة والتعليماتِ، حتى تأخذَ حذرَك منه وتصبح لديك خلفيةٌ عن حقوقِك وواجباتِك، وهذا جانبٌ جيدٌ، وهو ماكانَ يجبُ عليك فعله في الأصل.



يظنُّ بعضُ الموظّفين أنَّ المديرَ ليكونَ طيِّبًا لابدَّ أنْ يتركَهم على راحتِهم ولا يهتَمّ بحضورِهم وانصرافِهم؛ وهذا فهمٌ خاطئٌ! مثلما يظنُّ بعضُ المديرين أنَّ الحزمَ يَعني مُراقبةَ الموظفينَ وكتمَ أنفاسِهم، وتقييدَ تحرُّكاتِهم؛ وهذا أيضًا فهمٌ خاطئٌ! لابأسَ بمساحةٍ من التَّغاضي، مادامَ الموظَّفُ قدْ أدّى ماعليهِ مِن عملٍ وأنجَزَهُ.



يجبُ أنْ تكونَ لكَ عينٌ بصيرةٌ تُفرِّقُ بينَ مَن ينتقدُ جوانبِ القُصورِ لديكَ لأنَّه يريدُ لكَ التميزَ، وبينَ مَن ينتقدُ جانبَ التميزِ لديكَ لأنَّه يريدُك أنْ تكونَ مُقصِّرًا! الأولُ قلبُه مُحِبٌّ وإنْ لمْ يعرفْك، والآخرُ يكرهُك وإنْ اظهرَ الحبَّ لكَ؛ الأولُ داعمٌ يستحقُّ أنْ تستمعَ له، والثاني حاقدٌ إيّاك أنْ يثبِّط عزيمتَك أوْ يُقلّل مِن قدراتِك.



١- أعطِه الاحترام الذي يستحقُّه.

٢- أظهِر له حماسًا للعمل.

٣- أصغِ بانتباهٍ لتعليماته.

٤- تذكَّر دائمًا أنه مديرك وهذا يعني أنَّ رأيه نافذٌ في نهاية الأمر إلا لشيءٍ يخالف النظام.

٥- دَوِّنْ بورقةٍ كلَّ ما يطلبه منك ولا تعتمد على ذاكرتك حتى لا تنسى مع ضغوطات العمل توجيهاتٍ هامَّةٍ.

٦- استفسِرْ عمّا قد يشكُل عليك فهمه ولا تبدأ بعملٍ غير واضح لك.

٧- اعرفْ هدف مديرك من توجيهٍ معيَّنٍ تمامًا كي تعمل على تحقيقه والذي يصبُّ في أهداف المنظَّمة.

٨- جمِّعْ الملاحظات وناقشها معه فليس من الشيء الجيِّد تكرار دخولك او اتِّصالك على كلِّ ملاحظةٍ تخطر في بالك.

٩- اختَرْ وقتًا مناسبًا للحديث معه.

١٠- لا تُعارضْ رأي المدير أمام الآخرين في بعض الحالات طالما هذا الأمر لا يخالف النظام، والقصد قد تهُمك موافقته ويكون من النوع الذي يتعنت برأيه أمام الآخرين، يمكنك أن تنفرد به لاحقاً وتقنعه.



١١- كُنْ مرنًا مع مديرك.

١٢- لا تحكم على تصرفاته من زاويتك.

١٣- ارفع درجة تحمُّلك وبالذات عندما ترتكب خطأً معيَّناً وطبعاً كلُّ ذلك داخل حدود المعقول؛ فهو مديرك وربما أكبر منك سنًا.

١٤- لا ترفض أداء أيِّ عملٍ دون مبِّررٍ قويٍّ.

١٥- إن كنت تعامل الزملاء والمراجعين بما يستحقُّون من احترامٍ فتذكر لمديرك نصيباً من ذلك.

١٦- جامِلْ مديرك بالمعقول.

١٧- لا تشتم مديرك علانيةً ولا تسخر من تصرُّفاته.

١٨- تصرَّف معه بلينٍ وحكمةٍ.

١٩- ما يهمُّك كيف يتعامل معك وليس كيف يتعامل مع غيرك.

٢٠- ضع نفسك دائمًا مكانه.

٢١- لا تتزعَّم المعارضة لمجرد أن تعارض.

٢٢- النقاط السابقة تمثِّل التعامل المثاليَّ مع المدير، خذ منها ما يناسبك.



كيف تكون مديراً ناجحاً؟

٥





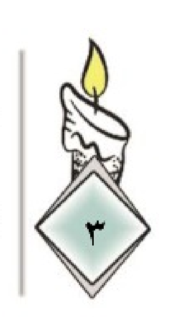
إذا استلمت إدارةً جديدةً، ابتعِدْ عن التغيير لمجرد التغيير، كلُّ قرارٍ محسوبٌ عليك، خُذْ وقتك، راقِبْ، فكرْ، ثم قرِّرْ.





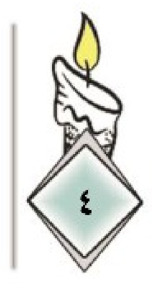
الإدارة لا تعني مديرًا وموظفين فقط، ولا تعني مديرَ إدارةٍ، الإدارة تبدأ من إدارتِك لنفسِك وعملِك، وتنتهي إلى ما شاءَ الله لك.





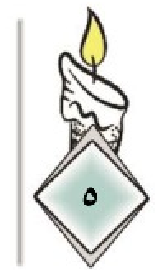
لا إدارةَ ولا قيادةَ ولا حياة بدون حدٍّ معيَّنٍ من المهارة، المهارة التي يتعلَّمها الرضيعُ وإلا اختنق على صَدرِ أمِّه حينَ تُرضِعُه!.





القيادة: لا تعني استلامَك لإدارة المنشأة فعليًا، كمْ من مدير يرأس قادةً لكنَّهم من مَواقِعهم قادوا المنشأة لتحقيق نجاحاتٍ مذهلةٍ!.





تستطيع بالذكاء فقط أنْ تدير منشأتك، لكنك تبقى مثل طفلٍ يتعلّم المشي، وفريسة سهلة للمنافِسين. ثقِّف نفسَك واطلِّع على الخبراتِ.





إذا استلمتَ إدارةً تذكَّر: ثلاثة أرباع نجاحِك في وضع الرجل المناسِب في مكانه المناسِب، الربعُ الأخير في الإشراف، وفي التطلُّع لتحقيق الأهدافِ.





في الرخاء: الكلُّ مدراء جيِّدون، وقادةٌ بارعون، لكنْ عند الأزماتِ ينقشع الغبار؛ فيُعرَف حينها أفرَسٌ تحتَك أمْ حمارٌ؟! .





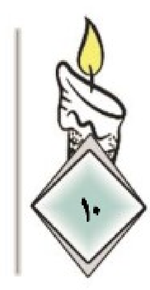
تأكَّد: مهما كنتَ محترفًا في الإدارة، مهما كنتَ متمكنًا من طرق تحفيز الآخرين، مهما كنت ذكيًا لبقًا، كلُّ ذلك لا قيمة له، إذا خالط الظلمُ إدارتَك!.





ماذا تفعلُ إذا استلمتَ إدارةً أوضاعها سيئةٌ جداًّ؟ ببساطةٍ نركز على الأشياء المهمّة جدّاً، نبدأ بها من أعلى إلى أسفل بالتدرُّج والعكس، أو حسبَ الحاجة، أو حسبَ الاستطاعة.





إذا أوكلتَ الأمرَ إلى غير أهلِه، إذا سلَّمْتَ الإدارة إلى غير مستحقِّها، فسيخرق السفينة. مسألة وقتٍ فقط وسيبتلع الضياعُ الجميعَ!.





أغلبُ أخطائنا التي ربما دفعْنا ثمن بعضِها غاليًا. كان يمكن تلافيها لو فكرْنا بها بعمقٍ لخمسِ دقائق. لا تُهمل الدقائق الخمسَ في حياتِك!.





إذا كنتَ من النَّوع الذي لا يخرجُ من مكتبه ولا يسمحُ بالدخولِ إليه! دعْني أقولُ لك: مديرُ مكتبِك، أو سكرتيرُك، أو حاجبُك، هو المديرُ الفعليُّ وليسَ أنت!.





لا تنخدِعْ بحُسن تنظيم مدير مكتبك، أو سكرتيرك للمواعيدِ والاجتماعاتِ و...إلخ، المهمُّ ليس كلُّ ذلك، المهمُّ ألّا يستغلَّ موقعَه بما يتعارَضُ مع سياستِك.





ابتعِدْ في إدارتِك عن الحديثِ في أمورٍ لا تجلبُ لك خيراً، مثل: الحديثِ عن الأَصلِ والفصلِ والقبيلةِ والمَناطقِ، وعن عيوبِ الأشخاصِ عمومًا مهما صَغُرَتْ.





انتبِهْ مِما يُطلَقُ عليه (العُرف)، وهو ما كانَ يفعلُه المدراءُ السّابقون، وربَّما لا علاقةَ له باللّوائحِ والأنظِمةِ. انتبِهْ مِنْ مُخالفتِه للأنظِمةِ!.





لا تسأل النُّقادَ المتخصِّصين عن إنتاجِك في بداياتِك، ابتعِدْ عنهم، لو حاولتَ تكتبُ الشِّعْرَ وسألت أحدَ النُّقاد، صدِّقْني! إجابتُه لنْ تجعلك تكتبُ بيتًا واحدًا بعدَها.

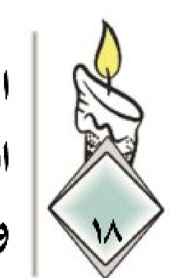


اليأسُ سيزورُك في ثلاثِ مراحل خلال مسيرتِك:

(١) ليمنعَك من البدايةِ.

(٢) عند تعثُّرِك في طريقِك.

(٣) عند محاولةِ تطويرِ أعمالِك. كُنْ مُستَعِداً.



الإدارةُ علمٌ وفنٌّ، العدلُ ركيزتُها الأساسيةِ، إذا استقام العدلُ استقامَت باقي فنونِها وأساليبِها، وإذا افتُقِد العدلُ فتأكّد: لنْ تنجحَ ولو كنتَ مُؤسِّسَ الإدارةِ.





ما الذي يجعلُ الآلاف من النّمل يعملَون بطريقةٍ جماعيةٍ، وعملٍ منظّمٍ لا خلافَ حوله، بينما قد يعجزُ بعضُ الموظفين عن أداء يومٍ عملٍ دونَ خلاف؟!.





مصيبةٌ عندما يتسلمُ الإدارة مديرٌ يُلغي كلَّ ما بناه المديرُ السّابقُ، ويتبنّى خُططاً جديدةً لن يكملها المديرُ القادمُ! متى يحدثُ التطويرُ؟!.



البعضُ قد يختارُ الحلَّ الصَّحيحَ لِمُشكلتِه، ولكنْ لأنَّه عانى كثيراً وأسرفُ في الحلِّ، لدرجةِ خلْق مشكلةٍ أخرى، مثل مَن يُعالِجُ تبذيرَه بالبُخل الشَّديدِ!.





تذكَّرْ: نقاطُ قوتِك ليسَتْ ثابتةً ولا مستمرةً، نقاطُ قوتِك اليومَ قد تُصبِحُ هي نفسُها نقاطَ ضَعفِك التي تقتلُك وتُخرِجُك خارجَ أسوارِ المنافسةِ. انتبِه لذلك!.





الذي لا يفهمُ الماضي سيجدُ صعوبةً في فهمِ حاضِره، والمُنفصِل عن الحاضر لنْ يستطيعَ أنْ يصنعَ المستقبلَ، إذا كنتَ لا تعرفُ أينَ تقفُ فكيف تعرفُ أين تتَّجه؟!.





لا تغترَّ بنفسِك وبطريقةِ إدارتِك، لابدَّ أنَّك تغفلُ عن أشياءَ كثيرةٍ، قد تفعلُ لإدارتِك الكثيرَ، وتنسى أشياء، هذه الأشياءُ يفعلُها آخرون أقلُّ منك.





إنَّ وضعَ الشخصِ المناسبِ في المكان المناسبِ يعني أنَّ المنشأة جاهزةٌ للانطلاقِ بأقصى سرعةٍ لديها، خلاف ذلك يعني (تعطّل إجباريّ في الطريق).





إنَّ ثلاثة أرباع قوَّتك وشخصيَّتك في العمل تحصلُ عليها من (منصبك)، يبقى الرُّبع الرابعُ وهو الأكثرُ أهميَّةً، أنْ يكونَ (تعاملُك+ قراراتك) سليمة.





تأكَّد: بالعدل تُختصَر غالبية كُتب تحفيز الآخرين، فلا محفِّز للآخَرين مثل معرفتِه أنَّ حقَّه محفوظٌ، وأنَّ جهدَه مشكورٌ، وأنه آمِنٌ على نفسه وعلى وظيفتِه.





الأمورُ الرئيسةُ الكلُّ يهتمُّ بها، لا تقلقْ حيالَها، لكنَّ التفاصيلَ الصغيرة ربما يتمُّ تجاهُلُها، وفي حالاتٍ هي مَنْ تقودُك للنَّجاحِ أو الفشَل.





في الحربِ، من الحماقة أنْ تفتحَ على نفسِك أكثرَ من جبهة؛ هذا يعني تكالبَ الأعداء عليك، في حياتك، وظيفتك. إنْ كنتَ مضطراً فلا تفتحْ أكثر من جبهة.





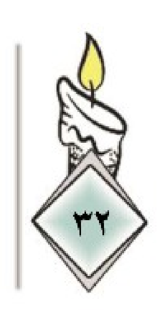
من الرائع أنْ يُعرف عنك أنك لن تغفر لظالمٍ، ولنْ تغفر لمختلسٍ أو خائنٍ، ولنْ تغفر لمن سبَّب الضررَ للآخرين، وأنك متسامحٌ فيما عدا ذلك.





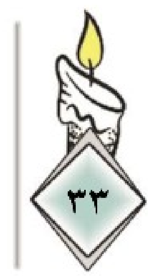
يبقى المسؤولُ جيِّداً ما اجتنَب الكبائر: الظلم، الخيانة، العنصريَّة، الكِبْر، الفوضويَّة، التَّسرُّع، الجُبْن.





في كلِ إدارةٍ هناك فئة مسيطرةٌ، استمدَّت قوَّتَها من وجودِها سنواتٍ طويلة في المنشأة وعلاقتها الشخصيَّة، إذا وجدتَها (حدِّدْها، أضعِفها، فكِّكْها).





يسعدني الثناءُ أكثرَ من النَّقد، فهو يُفرِح قلبي، يهمُّني النقدُ أكثر من الثناء؛ فهو يُنير عقلي، إذا وصلتَ إلى هذه المرحلة فهذا يعني أنك تعمل بتوازُنٍ.





انتبه من أعداء التغيير، وانتبه ألف مرَّةٍ من عُشاق التغيير؛ الأول يُتعبك حتى يغيِّر وضعَه وأسلوبه، والثاني قد يأخذك للهاوية بتسرُّعه واندفاعِه!.





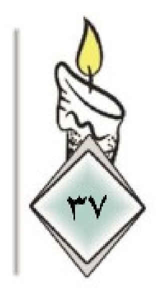
(الصلاحيَّات تُنتزَع ولا تُمنَح) لا تخدعك هذه العبارة؛ لأنَّ الواقع يقول: إنه يصدر قرارًا يوضح صلاحيَّاتك. تصحيح العبارة: تمسَّك بصلاحيَّاتك قدْرَ الإمكان.





ينصحونَك: أنت مديرٌ؛ لا تتراجَعْ عن قرارِك الخاطئ مباشرةً، تراجَعْ فيما بعد، ألقِ هذه العبارةَ من الشبَّاك، تراجَعْ حتى لو لم يجِف حِبْرُ توقيعِك.





قد تجدُ بعضَ المدراء والموظَّفين لا يعرفُ ما هو عملُه الرئيس. وهذه أمُّ المشاكل كلها، وقد يستغربُ البعضَ ذلك، لكنَّ هذا ما يحدُث!.





تذكَّر: بالقَدْر الذي تتحرَّج إنسانيًّا من فصل موظَّف -يستحقُّ الفصلَ- لأنَّ لديه عائلةً! تذكر أنَّ هناك عائلةً أخرى تنتظرُ عائلَها يتوظَّفُ!.





تأكَّد: في كثيرٍ من الأحيان قد تكونُ تحت ضغطٍ من اتجاهيْن؛ لجعل شخصيَّتك الإداريَّة مطواعةً ومنقادةً لهم، ضغط الموظَّفين من أسفل، ضغط المدراء مِن أعلى.





في الإدارةِ، لا يوجد حلٌّ وسطٌ، إمّا أنْ تديرَ الموظَّفين، وإمّا أن يديرك الموظَّفون، بعضُ المدراء قضى سنواتٍ طويلةً وهو يعتقد أنه هو المديرُ!.





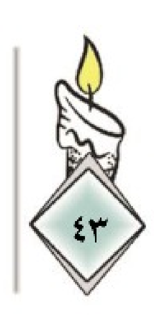
لكل إدارةٍ عملٌ رئيسٌ، وآخر فرعيٌّ، بعض المدراء يلتبسُ عليه ذلك، فيحقق نجاحاتٍ كبيرة في الفروع على حسابِ العمل الرئيس. في نظري: هو فاشلٌ وإنْ نجح!.





المديرُ يحتاج إلى عين بصيرةٍ ليكتشفَ المخلصينَ، قد يتخفّى الإخلاصُ خلف موظفٍ حادِّ الطباع، خلف موظّفٍ لا يُوحي منظرُه بذلك، خلف موقفٍ يكشفه.





بعضُ المدراء يُغلق الباب عليه تمامًا. والبعض يفتحُه على مصراعيْه. والذكيُّ يجعله بينَ بينَ، لا يمنعُ ولا يسمحُ، لا يمنع مظلومًا ولا صاحبَ اقتراح.





عوِّضْ كلَّ ما ينقصك وتحتاجُ إليه عن طريق استقطاب الكفاءاتِ التي تحتاج إليها، لا تملك الوقتَ للمراقبة؟ اجعل هناك مَن يقومُ بذلك. وهكذا.



هنـاك تفاصيلٌ صـغيرةٌ غير مـؤثرةٍ، وأخـرى مـؤثرةٌ ومهمَّـةٌ، يقف البعضُ عند الأولى، ويتجاهلُ الثانيةَ!.





الجميلُ في تسلُّم منصبٍ: قد يفتحُ اللهُ على يديْك أبوابَ خيرٍ، لا تُغلق حتى بعد رحيلك، قد تبقى عصيَّةً على مَنْ يحاولُ غلقها.





العجيبُ في بعض الإداراتِ، وجودُ مستشارينَ بأعدادٍ هائلةٍ ورواتب عاليةٍ، ومع ذلك أغلبُ قراراتِها خاطئةٌ. تذكر: في الموظَّفين مَنْ هُم أهمُّ مِنَ المستشارين.





لا تجامِلْ باختيار فريق عملِك ومساعديك؛ فإنْ كانت مجاملتُك ذات نفعٍ لهم، فإنها ستُسبِّبُ لكَ الضَّررَ الكبيرَ في إدارتِك وعملِك وتحقيقِ أهدافِك.





الطائرةُ عندما تقلع تتزوَّد بالوقود، ولها سرعةٌ، خطُّ سير، وجهةٌ، كذلك أنت لابد من تحديد كلِّ ذلك، وإلا أصبحَ ما تفعلُه عبثًا وضياعَ جهدٍ ووقتٍ.





إنْ جَازَ التَّعْبِيرُ نِصْفُ هَيْبَتَكَ تَسْتَمِدُّهَا مِنْ كَوْنِكَ المُدِيرَ مُبَاشِرَةً، يَبْقَى النِّصْفُ الثَّانِي وَالَّذِي يُتَمَثَّلُ بِالعِلْمِ وَالمَعْرِفَةِ وَالخِبْرَاتِ وَقُوَّةِ الشَّخْصِيَّةِ، إِنْ كَانَ ضَعِيفًا ضَيَّعَ النِّصْفَ الأَوَّلُ.





نجاحُك في علاقاتك الشخصيَّة مع مَنْ ترتبط بهم من خارج إدارتِك عاملٌ مهمٌ في نجاحِك في عملِك، لا تغفلْ عنها نهائيًّا.





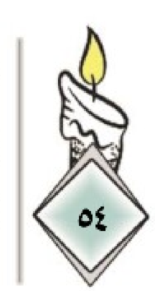
مثلما تبتعدُ عن كلِّ ما يضرُّ بصحتِك؛ لأنه قد يُنهي حياتَك، كذلك المنشآتُ يجبُ أنْ نحافظَ على ما يطيلُ عمرَها، ويُبعِدُ الضَّررَ عنها.





في إدارتك، احرِصْ على الضَّبط؛ حتى تحصلَ على الانضباطِ، وهي تعني: وضعَ القوانين، وعدم كسرِها؛ حتى يتمَّ التقيُّدُ بها تلقائيًّا.





هل تعملُ بكلِّ بما تعلَّمتَ من فنون الإدارة؟ بالطبع لا. ولكنَّ هناك فرقًا بين أنْ تعرف الصحَّ وقد لا تعملُ به، وبين عدم معرفتِك أصلاً للشيء الصَّحيح.





نقاطُ الضَّعف ونقاطِ القوَّة في غاية الأهمِّية، إذا لم تعالج الأولى يعني عدمَ تطوُّرك مستقبلًا، كسْر الثانية يعني خروجَك من السّوق نهائيًّا.





أيُّ موظفٍ لديك لا يسعى لتحقيقِ الهدف العامِّ والرؤية المستقبِليَّة، هو يجدِّف في القاربِ عكسَ اتجاهِ بقية الفريق، يغيِّر تجديفه أو غيِّره.





نَشرُ العُيُونِ وَالتَّجَسُّسُ عَلَى المُوَظَّفِينَ، أُسلُوبُ مَنْ يُعجَزُ عَنْ مُرَاقَبَةِ مُؤَسَّسَتِهِ بِالطُّرُقِ النِّظَامِيَّةِ!





من عيوبِ بعض المدراء: يُحيط الإدارةَ العليا بكلِّ صغيرةٍ وكبيرةٍ طالبًا التوجيه، هذا تصرُّفٌ مَعِيبٌ في حقِّك، مارِسْ دورَك كما يجبُ!.





كلُّ إنسان ضعيفٌ أمام مَنْ يحبُّ، إذا اقتصر ضررُ ضعفِك على نفسك فهذا شأنُك، وأنت تدفعُ الثمَن، لكن إذا لحِقَ الآخرين وجبَ عليك تحكيمُ عقلِك.





لا تتحدَّثْ عن مشاكل تعصفُ في إدارتك، إلا لمستشارٍ تثقُ به، حديثُك للآخرين عن المشكلاتِ يخلقُ لك مشاكلَ أكبرَ في منشأتك وخارجَها.





كلّ ما تعلمتَه من قواعد الإدارة أو مرَّ عليك من خبراتٍ مكتسبةٍ، لا قيمة له إذا مرَّ عليك موقفٌ معين ولم تطبِّق ما تعلمْتَ على ذلك الموقفِ.





لا تغفلْ عن الأشياء الصَّغيرة التي لا يكادُ يهتمُّ بها أحدٌ، فهي في الغالبِ قد تقودُ إلى نتائجَ كبيرةٍ.





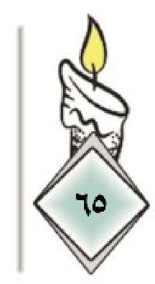
الزيادةُ في أعدادِ الموظَّفين بدون داعٍ، يشبهُ تمامًا النقصَ في أعدادِهم، ففي الحالتيْن الوضعُ يؤدِّي إلى خللٍ إداري، النقصُ أحيانًا أفضل!.





كلُّ مَنْ حولك يهتمُّ بما تهتمُّ به بدرجةٍ أقلَّ من اهتمامك، لا تلُمْ الآخرين على عدمِ اهتمامِهم بأشياء لم تُعطِها أنت الاهتمامَ الكافي.





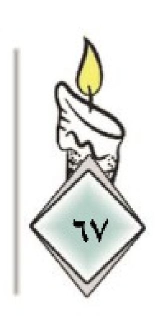
لا تربط الوصولَ لأهدافك بشخص مُحدَّدٍ، وتعتمدُ على وجودِه في خُططك المستقبليةِ، تأكَّد: مَنْ وصلَ بك لأهدافك لديه أهدافٌ أبعَدُ وأنت كنتَ وسيلةً.





من الجميل أنْ تُخصِّص يومًا لشعبةٍ أو قسمٍ معيَّن، ليس لمراقبتِهم، بل لتعرفَ كيف يعملونَ؟ وكيف يُدارُ العملُ وآليته؟ جرِّب وستعرفُ قيمةَ ذلك.





لا تستشعِر الخوفَ في داخلك من قدرتِك على إدارة المنشأة، تأكَّد: هذا الشعورُ سيكبر مثل (أفعى) تحاولُ أنْ تعتصرَك. ثِقْ بنفسِك وبقدراتِك!.





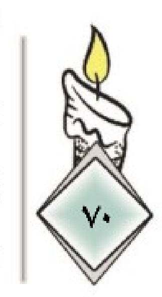
إدارتك للمنظومةِ لا تنتهي بانتهاءِ عملِك، إنها تستمرُّ بعدَك لسنواتٍ قد تطولُ، وقد يعاني مَنْ يأتي بعدَك من إزاحةِ رُكام إدارتِك السيِّئة.





المنظّمة التي تخلو من أهل الخبرة تبقى هشّةً وعُرّضةً للكسْر مهما ملكتْ من أحدث الوسائل والتقنياتِ، حتى وإنْ أظهرَت قوّتها! لأنَّ اندفاع الشباب طابعُها، وهذا الاندفاعُ قاتلٌ ويحتاج لحكمة الشيوخ لكبْح جماحِه وتوجيه مَسارِه !.





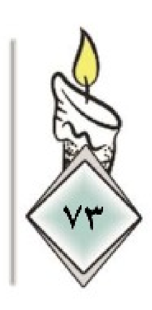
لا تسعَ في إدارتك إلى أنْ يحبَّك الآخرون ولا تهتمَّ إنْ كرهوك وأنت على حق، أنت مطالبٌ بالاجتهاد بتطبيقِ العدل وحُسْن الإدارة والتعامُل، والحبُّ يأتي نتيجةً لذلك، ولكنَّ سعيَك للحصول عليه سيُخلُّ بالموازين لديك!.



إذا استلمتَ إدارةً نخرَها الفسادُ، واستوطن بها الخرابُ فلابدَّ أنْ تعرف أنَّ حياتكَ مهددةٌ بالخطر بالقدْر الذي تحاربُ به ذلك الفسادَ! ففي الجانبِ الآخر هناك شخصٌ، عصاباتٌ لا يريدون لحياتهم أنْ تنتهي خلفَ القضبان! لذا؛ احذَر وأمِّنْ وتوكّل.

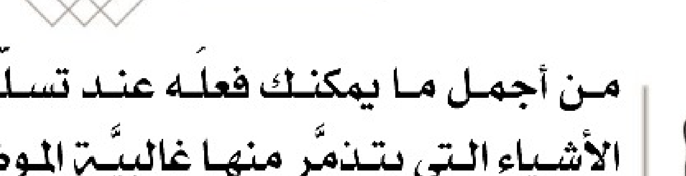


الإدارة الجيِّدة مثل فريقِ كرة القدم، الكلّ يتّجه للهدف بخطةٍ مدروسةٍ، والأهمُّ من كلِّ ذلك اختيارُ جميع العناصر بعنايةٍ تامّةٍ. لا ينفع أنْ تختار المهاجمَ بمعيار الكفاءة، بينما الحارس اخترتَه بمعيارٍ آخر مثل الولاء أو القرابة!.



٧٣

بعض الجهاتِ والإداراتِ يُرفع لهم مقترحٌ جيِّدٌ من أحد الموظّفين، ما يحدث أنَّ الإدارة المختصَّة تطلب منه حلولا لبعض المعوِّقات التي تمنعُ تنفيذَ مقترَحه وإلا فلنْ يؤخَذ باقتراحه! شيءٌ غريبٌ، وما هو دور الإدارة المختصَّة!؟.





٧٤

من أجمل ما يمكنك فعلَه عند تسلّمك إدارةَ ما، هو القضاءُ على الأشياء التي يتذمَّر منها غالبيَّة الموظَّفين وإنْ بدتْ في نظرك غيرَ مُهمة! هذا الشيءُ يعزِّز مكانتَك ويعزِّز تعاوُنَهم معك في قراراتِك الأخرى.





٧٥

الإدارة ليسَت قراراتٍ تُصدِرها وتغييراتٍ تجريها فقط! الإدارة حكمةٌ في اتِّخاذ القرار، وعدلٌ في التعامل، ونظرةٌ نحو المستقبل، ومعرفةٌ بواقع الحال، الإدارة لا تتأتَّى لأحمقَ عجولٍ.





٧٦

من أكبر الأخطاء الاهتمامُ بتأهيل الموظَّف مهاريًّا وتجاهُل تطوير سلوكه! لا قيمة للمهاراتِ والدوراتِ مع تجاهُل تطوير سلوكِ الموظَّف وبناءِ شخصيّته.





أوضحُ مثال على ذلك دوراتُ التعامل مع الأزمة، والدوراتُ القياديَّة بصفةٍ عامَّةٍ تبقى لا قيمة لها مع شخصيَّةٍ مهزوزةٍ من الداخل لا تثقُ بنفسها وبقدراتِها، لا تجتمع تلك الدوراتُ مع ضَعفٍ في الشخصيَّة، ستأتي الأزمة ويطيرُ كلُّ ما تعلمَه في الهواءِ!.





ربْط التجديد وروح المغامرة بالدماء الشابَّة ليس بصحيح تمامًا؛ لأنَّ ما يحرِّك الإنسان فكرُه، والفكر لا علاقة له بعُمرٍ معيَّنٍ؛ لذا جدِّد الفكرَ قبل تجديدِ الدّماء.





الشابُّ المغامر بحاجة أنْ تكونَ مغامرتُه محسوبةً و(الشبابُ) الذين لا يملكونَ فكرَ التَّجديد يجبُ أنْ يُزاحوا من مناصبهم لترْك الفرصة لغيرِهم؛ هكذا تستقيمُ الأمورُ.

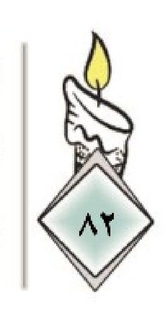


الشابُّ الذي لا يملكُ فِكرَ التَّجديد، وغيرُ مُطَّلع عمَّا يجري حولَه، ولا يملكُ الخبرةَ الكافية هو أسوأ مَن قد يستلم إدارة؛ لأنَّه سيُبقيها جامدةً لسنواتٍ طويلةٍ.





لذا؛ أوَّل ما يجب أنْ يعرفه الشابُّ: ما هو (فكر التجديد)؟ البعضُ يحصر كلَّ ذلك في استخدامِ التقنية! التجديدُ بنظري مواكبة الحاضر لصُنع مستقبلِك (المتميِّز).



التجديدُ أنْ تصنعَ مستقبلاً يحاولُ الآخرون مواكبتَه باستمرار، إذًا للتجديد حدٌّ أدنى وهو المواكبة ولاحدَّ أعلى له، بل يعني الاستمرارَ بصناعة مستقبلٍ متميِّزٍ.





وبالطبع، لا يوجدُ أفضلُ من شابٍّ (مؤهَّلٍ) ويملك كافَّة الأدواتِ، يملك الفكرَ النيِّر، ولديه خبراتٌ متسارعة، وربطٌ بين ماضٍ وحاضرٍ، وعينُه على المستقبل البعيدِ.





كلما ارتفعتَ إلى أعلى زادَ التنافس، وزادت الغيرة داخلَ منظومة العمل، وفي كلِّ جولةٍ من سباقك في أداء عملك تجدُ مَنْ يُحاوِلُ إخراجَك من المضمار بأيِّ طريقةٍ كانت، وأشدُّها خطورة عندما تقتربُ من خطِّ النهاية!.





العُرفُ الإداريُّ الخاطئ، أو ما كان يفعله فلانٌ، عاثَ بالإدارة فسادًا ونشَرِ الظلم حيثما حلَّ وتعملقَ هذا الكائن المسخ ساحقاً بأقدامِه أنظمة وتعليماتٍ كانت في جوهرها مُنصِفة للموظفين!.



لذا؛ عندما تستلمُ إدارةً مهما كان حجمُها، ابحثْ عن هذا الكائنِ المسمَّى بالعُرف، واقتُله على بوَّابة الإدارة، ستجد أشياءً كثيرة خاطئة، وعندما تسألُ عن مستندِها النظاميِّ لنْ تجدَه، وستجدُ الإجابة الشهيرة (فلان كان يسوّي كذا).

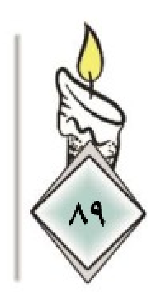


مثال على العُرف الإداريِّ الخاطئ، يقول: استلمتُ إدارةً وأردتُ الرفع بمستحقاتٍ ماليةٍ للموظَّفين؛ لعلمي أنَّهم يستحقونها نظامًا، ولكنّي فوجئتُ بالموظَّف المختصّ يهرولُ إليَّ ليخبرني أنها ممنوعٌ الرفع بها! وعندما سألتُه عن السبب قالَ: المديرُ فلان منعَها وهذا هو التعميم! فلانٌ هذا متقاعدٌ منذ خمسة عشرَ عامًا!.

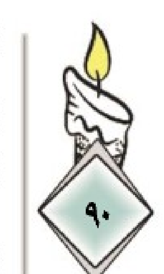


إذا عيّنتَ أحدَهم في المنظمة حسبَ الولاء دون النظر للمؤهلات والجدارة والكفاءة؛ فهذا يعني أنك قد تحصلُ على الولاء، ولكن من المؤكَّد أنَّك لنْ تحصلَ على الإنتاجية، وهذا الولاء لنْ يغفلَ عن مصلحتِه الخاصة به وهو شيءٌ يعجِّل بانهيار المنظَّمة!.





الولاءُ وحدَه يشبهُ أنْ تُشرِكَ أحدَهم في حسابِك البنكيِّ ليصرفَ منه، هو عاجزٌ أنْ يضيفَ لحسابِك الأموالَ، وفي نفس الوقتِ يصرفُ منه على نفسِه ويرغب أنْ يؤمِّنَ مستقبلَه! عند نهايةِ الرصيد لن تبقى هناك منظّمةٌ ولا حتى ولاءٌ!.



تخيَّلْ! يتمُّ تعيينُ المدير حسبَ الولاء، ثُمَّ يقومُ هو بتعيين مساعديه بنفس الطريقة، وهم بدورِهِم يقومون بتعيينِ مَن دونهم على النهج نفسه، تخيَّل مفاصل المنظّمة أصبحت مبنيَّةً على الولاء، مع جهلِهم وقلّة خبرتِهم وبحثهم عن مصالحهم! هل تخيَّلتَ مصيرَ المنظّمة؟!



هذا يفسِّر لنا في حالاتٍ لماذا لا يُعاقَبُ بعضُ الموظّفين عندما يرتكبون أخطاء كبيرة؟ لأنَّ جيناتِ تعيينهم تعود لرأس الهرم في الشركة أو المنظّمة أو تعود لِمَنْ دونَه؛ ولذا يحاولون إيقافَ العقوبة؛ إمّا لاشتراكهم بالفساد، وإمّا (فزعة) لهم.



أخيراً، هل الولاءُ شيءٌ سيِّئٌ؟! بالطبع لا،، والمنظماتُ الناجحة تَسعى لخلق الولاءِ ولكنْ بطُرقٍ صحيحةٍ، وليس على حسابِ الكفاءة والجدارة، بل بإقامة العدلِ وإعطاءِ الحقوق ورفع الوعي، وغير ذلك كثيرٌ.



البعضُ في حياتِه وفي إدارتِه يفعل كلَّ شيءٍ جميل، ويحتاطُ لنفسه في كلِّ الأمور، لكنَّه يتعجَّل النتائجَ؛ فتأتي خلافَ ما كان يأملُ!... دع كلَّ شيءٍ يأخذُ وقتَه.





حُسنُ الإدارة لا يعني أنك لا تخطئ في قرارِك؛ فهذا يحدُثُ وطبيعيٌّ، حُسن الإدارة يعني أنك تفكّر وتستشير قبل أنْ تقرّر وإنْ ظهَر لك صوابُ وجهة نظر غيرك تعدل عمّا عزمتَ عليه، وإنْ ظهَر لك خطأ قرارِك تملك شجاعة التراجع عنه بنفس سرعة اتّخاذك للقرار تراجع عن قرارك الخاطئ ولو لم يجفّ حِبرُ توقيعِك!



من الأشياءِ المتناقلة، ولم أجِدْ لَها مبرراً عندما يقالُ: "أنت قائدٌ، لاتتراجعْ عن قرارِك مباشرة، تراجعْ بعد مُضِيٍّ فترة من الوقت؛ حتى لايشعرَ مَن تحت إدارتك أنك أخطأتَ!". أولا: مَن تحت إدارتك يملِكون من الذكاء ما يكشفُ ذلك، ثانيًا: قد يكونُ هناك تأثيرٌ سلبيٌّ للقرار خلال فترة تطبيقِه القصيرةِ، وإنْ تمَّ التراجعُ عنه لاحقًا.



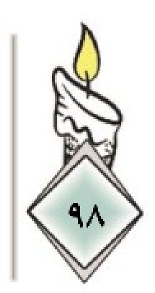
لا إدارة، ولا قيادة دون تطبيق العدل، وأنْ يطمئنّ كل موظف على سير العدالة في المنظمة، وأنَّ فُرَصه متساوية مع غيره، وأنَّ الكفاءة والإنتاجية فقط هي مَن تجعله يستحقُّ تلك الفرصَ، العدل الذي لاتستقيم الدولُ إلا بوجودِه ولاتنهضُ الأممُ إلا بتطبيقه. تذكر: تنهار المنظمة متى ماغابَ العدلُ عنها.



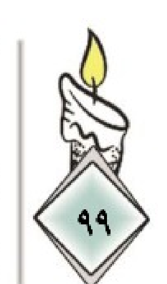


مرات، من الذكاء عند اشتداد الأزماتِ أنْ تختار بسرعة أنْ تخرجَ بخسارة وإنْ كانت مؤلمة، وهذا خيرٌ من أنْ تخرجَ وقد خسرتَ كلَّ شيء!، من الذكاء أنْ تقدّر الموقفَ وتعرف أنَّ بتر قدَم أخفُّ من بتر القدمين، وبترَ القدمين أخفُّ مما هو أشدُّ من ذلك! كثيرون خسروا كلَّ شيء عندما رفضوا أنْ يخسروا أيَّ شيء!





الذين قرّروا سرعة التخلص من مشروع متعثّر بنصف الخسائر أفضلُ ممّن عانَد وأكمَل وخسرَ كلَّ ما لديه، ومن عاندَ أفضل ممّن ذهب يقاتل وتحمَّل ديونًا في محاولة حلِّ أزمة وانتهتْ بخسارة كل شيءٍ مع ديونٍ مرهِقة.



مرات، إدارة أزماتك الخاصة بحاجة إلى تقدير موقف ذكي وحل سريع، بالطبع هناك مَن استمرَّ ونجح، وهناك مَن تحمَّل ديونًا ونجحَ، لكنْ يبقى أنَّ هناك تقديراً للموقف. أنْ تتحمَّل وأنت ترى النورَ نهاية النفق، يختلفُ عن شخص يتحمّل ولا نورَ يراه! أنت مَن تقدّر الموقفَ وتحدد: هل تستمرُّ أو تخرُج؟



كلما كبرتْ أهدافك ومشاريعُك احتجتَ لأهل الخبرة أكثر، لأهل الحكمة والرأي السديد، لاتتصوّر أنَّ الأهداف العظيمة يمكنُ أنْ يُحققها عقلٌ يفكرُ وحدَه، ثُم إنَّ الأهدافَ العظيمة أخطاؤها جسيمة؛ ولذا لابد من تواجُد أهل الخبرة في فريق عملِك، ولابدَّ من الاستماع لهم لتجنُّب الوقوع في المتاعب.





لذا؛ عندما تختارُ فريقَ عملِك اختَر بعنايةٍ، اختَر مَن تحتاجه وليس مَن تحبُّه، يمكنُ أنْ تدعو مَن تحبُّه لمنزلك، وتضيّفه كلَّ ليلةٍ وتغدقُ عليه محبتَك كما تشاء، إنْ وجدتَ مَن تحبُّه وتحتاجه فهذا شيء رائعٌ، لكنْ إنْ وضعتَ مَن تحبُّ في مكان مَن تحتاج، فربما تدفعُ ثمَن ذلك خسائرَ متتاليةً، حتى تعودَ وتضعَ كلًا منهما في مكانه الصحيح!



يحبُّ الموظفون المديرَ الطيبَ، لكنَّ ذلك لايكفي، هناك مِن الموظفين مَن لايريدُ أنْ يكونَ مديرُه طيبًا فقط، يريدُه أنْ يكونَ فاهمًا لعملِه مُنتِجًا يملك القدرة على السيطرةِ، ويُعطي كلَّ ذي حقٍ حقَّه، وكلُّ ذلك لا يتعارَضُ مع طيبةِ قلبِه! ربّان السفينةِ مَهما بلغَ من طيبةِ القلب يجبُ أنْ يحافظ على السَّفينةِ!



الإدارةُ التي تفتحُ أبوابَها للأفكار والمقترَحات وتتقبَّلُ بصدر رحْبٍ الانتقاداتِ، وتملكُ فنَّ تحويل كلِّ ذلك لتطبيقاتٍ هي إدارةٌ مُتجدِّدة، ولايمكنُ أنْ يصيبَها العطبُ؛ لأنَّ تقبُّل الآراء الصائبةِ والعمل بها يشبه القيامَ بعمل الصيانةِ الدوريةِ للمركبةِ، والتأكد من جاهزيتِها للوصولِ لوجهتِها !

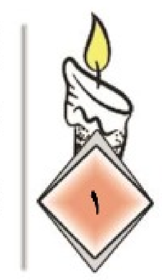


يقعُ بعضُ المديرين في خطأ اسمُه: "العملُ بصمتٍ"؛ هُو يأخُذُ العبارة كما هي دونَ أنْ يعيَ أنّ الصمتَ هنا يُقصَدُ منه تركيزُك على عملِك، وتطويرِ المنظّمةِ، وليسَ عدمَ إظهارِ جهدِك. ليسَ المطلوبُ أنْ تستعرِضَ منجزاتِ المنظّمةِ بخلافِ الواقعِ! المطلوبُ: إظهارُ الواقعِ الجميلِ لمنْ لايراهُ.

صفات للمدير الجيد

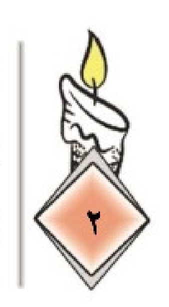
٦





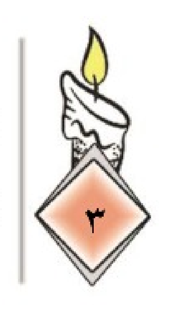
أعظمُ المُدراء على الإطلاقِ، ذلك الذي جمَع الحزْمَ والرَّحمَة، فلا تدري أحازمٌ هو أمْ مديرٌ رحيمٌ؟! يتوِّج كلَّ ذلك بالعدلِ والمعرفة، والتطلع للمُستقبَل.





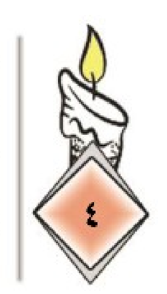
المديرُ الفعَّال يركِّز على الإنتاجِ، والمديرُ غيرُ الفعّال يركِّز على الدوام. مع الأسفِ انتشرَت هذه الجملةُ حتى بينَ بعض المُتخصِّصينَ وهي غيرُ صحيحة.





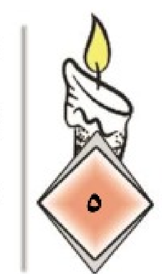
المديرُ الفعَّال يركِّز على الإنتاج وليس الدوام مع الموظَّف المنتِج، ويركز على الدوام مع الموظَّفِ غيرَ المنتِج؛ حتى يصبحَ منتِجًا.





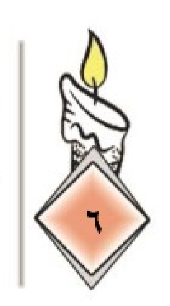
إنَّ المديرَ الذي يتخلَّصُ من النَّظر إلى أخطاء الموظَّفين بمنظور شخصي، ويعاقِبُ بناءً على ذلك، أعتقد أنَّه حقَّق نجاحًا لا يتحقَّقُ للكثيرينَ.





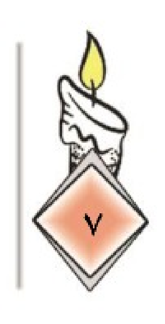
هناك أشياء صغيرةٌ تحدُثُ هنا وهناك، وهي تُعتبر مؤشراتِ خطر، المدير الفاهم لعمله يتلقّاها ويتعاملُ معَها، والآخرُ ينتبهُ عندما تُصبحُ مشكلةً ظاهِرة.





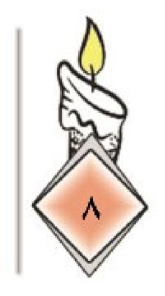
المديرُ الشُّجاع الواثقُ من نفسِه، ينشر الحبَّ والتعاونَ بين الموظَّفين على الحقِّ، ولو كان تعاوُنُهم ضدَّه، مثلُ هذا المدير لا يُخشى عليهِ.





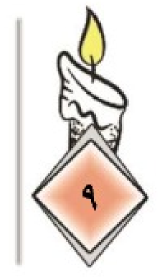
المديرُ الناجحُ يزرعُ في موظَّفيه القدرةَ على الاعترافِ بالخطأ، وتحمُّل تبعاتِه، ويبدأ بنفسِه أولًا. وهذا الشيءُ ليس باليسير تحقيقُه، لكنَّه مهمٌّ.





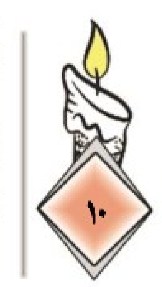
إنَّ تجميل الصَّواب، وتبشيع الخطأ مطلبٌ مهمٌّ يغفلُ عنه الكثيرون؛ لتصلَ إلى أنْ يكونَ ذلك سلوكًا جماعيًّا على مُستوى المُنشأة.





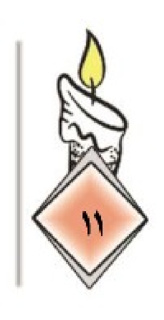
كلما ارتكزتَ في إدارتِك على القيمِ والمبادئ، أسستَ لك قاعدةً قويةً صعبًا كسرُها، وكلما التفَّ الموظَّفون حولك حبًّا واحترامًا وتقديرًا.





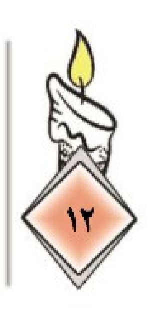
لَا تُشْغِلْ نَفْسَكَ بِـ: هَلْ أَنْتَ مُدِيرٌ أَمْ قَائِدٌ؟ مَنْ أَشْغَلَ نَفْسَهُ فَشَلَ بِالاثْنَتَيْنِ، كُنْ عَلَى طَبِيعَتِكَ، أَعْمَلُ، طَوِّرْ، أَنْتِجْ، وَالتَّارِيخُ سَيَحْكُمُ لَكَ وَالمُسَمَّى سَيَأْتِي إِلَيْكَ وَيَخْتَارُكَ.





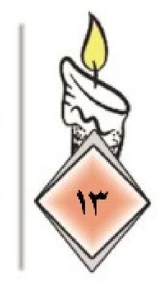
استمعْ للصوت الداخليّ، الذي يحذِّرُك في بعض الأوقاتِ من خطوةٍ قادمةٍ، فهو بمثابة جرسِ الحريق، تأكد: هل هناك حريقٌ أمْ أنه إنذارٌ كاذبٌ؟!.





الأمورُ ليست دائمًا كما تبدو لك، لا تتعجلْ في الحُكمِ على الأشياء! بل إنَّ ما تراه شديدَ البياض ربما تكتشفُ سوادَه إذا تحققتَ منه كما يجبُ.





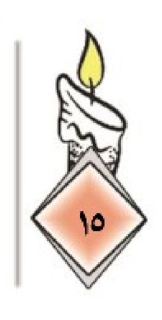
فقطْ تحرَّكْ، هذا كلُّ ما يلزمُكَ، تحرَّكْ بوعيٍ نحوَ هدفِك، تخيَّل أنَّ هذا الأمرَ على بساطته، لكنَّ قلةً من الناس منْ يتحرَّك! جرِّب، اخترْ هدفًا، ثم تحرَّكْ نحوه!.





تخلَّصْ من الحمولة الزائدة؛ فهي ترهقُك، وقد تكونُ سببًا في سقوطِك، والحمولة الزائدة تعني كلَّ شيءٍ حولك أو داخلك يؤخِّر وصولك لهدفك.



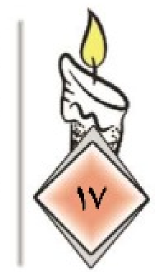


كلُّ شخصٍ تحت إدارتِك متفوقٌ عليك بمعلومةٍ، هو أعلى منكَ حتى تعرفَ تلك المعلومة منه؛ لذا لا تتكبَّرْ على السؤالِ إذا أردتَ التفوُّقَ في مَجالِك.



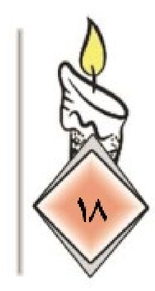


لا تنتظِرْ من أحدٍ أنْ يُخبرك إنْ كنتَ قائدًا جيِّدًا أو غير جيِّدٍ، أنت أعلمُ بنفسك، إنْ كنتَ أعلمَ بـ (فجورها وتقواها). ألا تعلمُ كيف هي إدارتُك؟!.



إنَّ مفردةً تُغيِّر بها حرفًا تعني الشيءِ الكثير، بدل أنْ تقول: افعلْ ذلك، قلْ: ما رأيك أنْ نفعلَ ذلك؟ شارِكْ الآخرين في قرارِك ولو اتَّخذتَه مسبقًا.





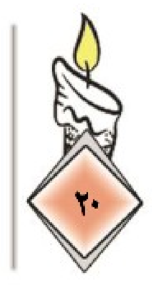
إنَّ القائدَ الجيِّد ينتهي رسمُه ويبقى أثرُه لأجيالٍ لاحقة، والقائد السيِّئُ يُنسى ويُرمى مع لوحة الاسْم التي تقبعُ على مكتبه.



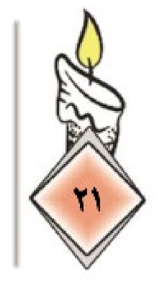


لا تخجلْ من أخْذِ معلومةٍ تجهلها من موظفٍ أقلَّ منك مرتبة أو تحت إدارتك أو زميل عملٍ ستبقى أقلَّ منه؛ حتى تأخذَ تلك المعلومة منه! خُذها ولا تخجَلْ.





لذا؛ لا تتكبَّرْ على المعلومة، لأنهَّا ستعامِلُك بالمِثل ولنْ تصلَ لها حتى تتواضع لِمَن يملكُها، إنْ رفضتَها فستبقى جاهِلًا وسُتضرب على قفاك حتى تعودَ لتأخذَها صاغرًا.

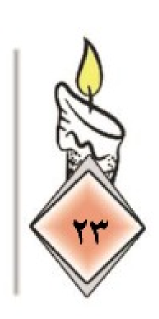


تخيَّل! معلومةً قد تأخذُها في خمس دقائقَ، إنْ أخذتَها أصبحتَ مثلَ مَن يملكُها، إنْ رفضتَ فربّما ترتكبُ الكثيرَ من القراراتِ الخاطئة نتيجة تكبُّرك وعنادِك.



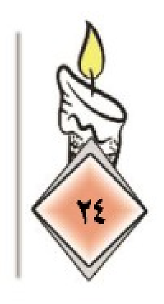
قد تتكبَّرُ على معلومةٍ صغيرةٍ تأخذُها من موظَّفٍ بسيطٍ، ويكون أمامَك قرارٌ حاسمٌ وقد حشدتَ له المستشارين تستمع إليهم، ولم تستمع لذلك الموظَّفِ البسيط، ستدفع الثمَنَ.





القائدُ الحقيقيُّ لا يتعمَّد صُنع قائدٍ يأتي من بعدِه، هو يعلم تمامًا أنه عندما يختارُ ويصنع أحدهم فهو يقتلُ آخرين! لذا هو يؤثِّر دون أنْ يتعمَّدَ، يصنع دون أنْ يعلمَ، يُلهم دون أنْ يقصدَ؛ ولذا يأتي بعدَه قادةٌ يتقدم أحدُهم ليحملَ الراية بعده.



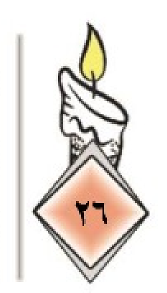


في إدارتِك، قد يأتي لك رجلٌ من أقصى المدينة يَسْعى.. استمِعْ إليه، لا تُهمِلْه! ربما يُخبرُك عن ملأٍ يأتمرونَ بكَ! هل أنتَ أكثرُ حكمةً مِنْ موسى!؟

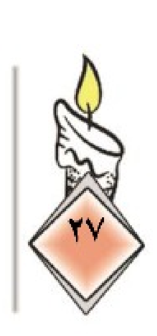




صحيحٌ أنّ اليدَ الواحدةَ لايمكنُ لها أنْ تُصفّقَ! لكنْ، على الجانبِ الآخر؛ ما كان لليدِ الأخرى أنْ تساعدَ أختَها إلا برعايةِ عقل أوجدَ التناغمَ بينهما، ولك أنْ تتخيّلَ لو كان لكلّ يد عقلٌ مختلفٌ وأوامرٌ متناقضةٌ! لذا: المديرُ الناجحُ يمثلُ العقلَ الذي يخلقُ التناغمَ في المنظمة.



مرّ عليّ كثيرٌ من المديرين، مرّ الأروعُ والأسوأ، ومَن هو بينَ بينَ! هناك مَن علّمني واستفدتُ منه، وهناك مَن حاربَني، وهناك مَن أخَذ بيدي وتجاوزَ عني، وهناك الصريحُ وهناك المراوغُ، وهناك مَن لايتحدّث عنك إلّا بحضورك وهناك مَن يسلخُ ظهرَك حالَ غيابك! شخصيًّا:أكثرُ ما أعجبَني المديرُ الصادقُ في كلِّ تعامُلاتِه!



أساسياتٌ في عملِكَ ليرتاحَ ضميرُك لاحقًا: أخلِصْ بعملِك، طبّق العدلَ، ولاتظلِم الآخرينَ بقولٍ أو فعلٍ، تعامَلْ بإحسانٍ وحزم، جامِلْ مديرَك وزملاءك في غيرِ مَضَرّةٍ، عبّر عن رأيك بصراحةٍ، ووضّحْ وجهةَ نظرِك لمديرِك، بما ترى أنه الشيءُ الصحيحُ ولو لمرةٍ واحدةٍ، لا تتلوّنْ من أجلِ أحدٍ، أو لأجلِ منفعةٍ، ابتعِدْ عن الكسبِ الحرام.



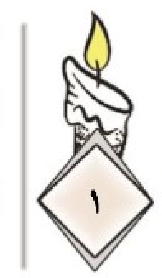
لا أضمنُ لكَ الترقياتِ إنْ فعلتَ كلَّ ذلك، ولا أضمنُ لك حصدَ شهاداتِ الشُكرِ والعلاواتِ، ولا أضمنُ لك استلامَ المناصبِ. لكنْ، كلُّ ما أضمنُه لكَ أنْ تشعرَ بالراحةِ عندما تسنِدُ ظهرَك متذكرًا سنواتِ العمل، أنْ تنامَ قريرَ العينِ، مرتاحَ البالِ، وغيرُك ربما يقتلُه وخزُ الضميرِ وسوءُ المصير! تذكّرْ: لا راحةَ مثلُ راحةِ البالِ والضميرِ.



التعامل مع الموظفين

٧





لا تَبْنِ علاقاتٍ تعتقدُ أنَّها قدْ تدومُ بعدَ مغادرتِكَ للإدارة حتى لا تُصدَمُ، سيخرجُ الكثيرونَ من حياتِك، ربَّما حتّى قبلَ خُروجِك منْ بوّابةِ المُنشأة!.





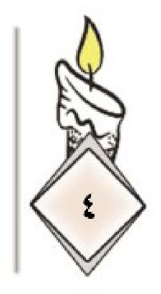
عندَ خُروجِك ودخولِك من بوّابةِ الإدارةِ: افتَح النافذةَ، ألقِ السَّلامَ على الحارِسِ، لاطِفْهُ وأَثنِ عليه. لنْ تكلفَك ١٠ ثوانٍ، لكنَّ أثرَها يدومُ طَويلا.





لا تُفرِّقْ بين موظَّفٍ مجتهدٍ ورائع، وبين موظَّفٍ مهمل في الحقوق وإنْ لم يُراعِ واجبَه، الحقوقُ لا علاقةَ لها بأداء العَملِ، مثلَ: حَقِّ الإجازَةِ.





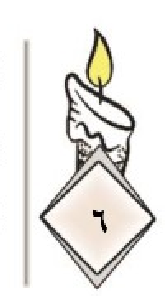
من الجيِّد أنْ تقدِّمَ البعد الإنسانيَّ في تعامُلِك مع النّاس، في مُحيط عملِك وحياتِك، ولكن تذكَّرْ أنَّ إعطاءَ كلِّ ذي حقٍّ حقَّه أوْلى من البُعدِ الإنسانيِّ.





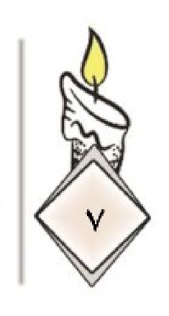
ابتعِدْ عن التَحزُّباتِ والتَّعتصُرِ لمجموعاتٍ معينـةٍ في العمل، فالتعنصرُ لا يمكن أنْ يجتمعَ مع العدلِ في أيٍّ زمانٍ ومكانٍ.





الفترةُ الذهبيَّةُ لأيِّ موظَّفٍ ذكيٍّ ومجتهدٍ، هي تلكَ التي يعملُ بها تحـت إدارةِ مـديرٍ واعٍ ومُخلصٍ؛ لأنَّ المديرَ السَّيئَ يُحيلـه إلى مُوظَّفٍ فقط.





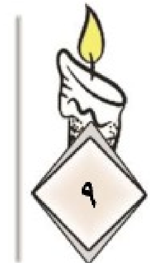
لمَنْ يعمَلـونَ معـكَ وهُـم مـن قرابتـك، أخبـرْهم أنَّ القرابـة إنْ لم تكـن دافعًا لهم لتحسينِ عملهم لن تكونَ دافعًا لك لمجاملتِهم.





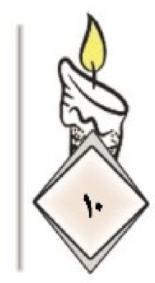
إنَّ مِـن الظلـم أنْ تعامـلَ الآخـرينَ بالعُنصـريَّة، سـواء لقبيلتِـكَ أو مدينتك، لكنْ أيضًا من الظلم أنْ تُسارِعَ إلى نفيها عنك بظُلم المُقرَّبينَ مِنك.





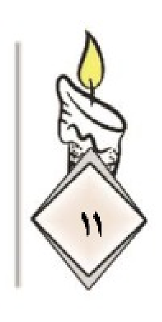
يُفترَضُ أنَّ كلَّ تقريرٍ يرفعُه المديرُ عن الموظَّف يُعطَى نسخةً منه، ويحقُّ له الاعتراضُ عليه، ما عدا التَّقاريرِ ذاتِ الصِّبغةِ الأمنيةِ لحساسيتِها.





إنَّ إدارةِ البَشَرِ مِنْ أصعَبِ أنواعِ الإدارةِ؛ فهي تَحتاجُ إلى تركيزٍ عالٍ، وحُضورٍ قويٍ، وإلمامٍ بالنفسيَّاتِ البشريَّةِ، وأساليب مُختلِفةٍ.





إذا كانَ النَّاسُ شهداءَ اللهِ في أرضِه، كذلك الموظَّفون، العملاءُ، الإنتاجُ، التطويرُ، الأرباحُ، شهداء إمّا لكَ أو عليك؛ لذا أحسَنَ إحضارَ الشُّهودِ.





سألَني: هناكَ مَنْ أخبرَني أنَّ بِعضَ الموظَّفين يتتَقِدونَني في غِيابي، ماذا أفعلُ لأُنهي هذه المشكلةِ؟ قلتُ: الحَلُّ أنْ تقطعَ نقلَ الأخبارِ، وستَختَفي تلك المشكلةِ.





ليسَ المطلوبُ مِنكَ أنْ تصبرَ على موظَّفٍ مُقَصِّرٍ صبرَكَ على أولادِكِ، لكنْ على الأقلّ أنْ تفعلَ ما بوُسعِكَ لإصلاحِه، تذكَّرْ أنَّها نفسٌ وقد تُنقِذُها من ضياعٍ أكبرَ.





إذا دخَلَ عليكَ موظَّفٌ يكادُ منَ الغَضبِ أنْ يُمَزِّقَ مَلابِسَه، ترى القَهْرَ في عينيْه، لا تبادِلْه الغَضبَ بغَضبٍ؛ أنتَ آخرُ ملْجأ لهُ، استمِعْ إليهِ، ورُبَّما تُحاسِبُه لاحِقًا.





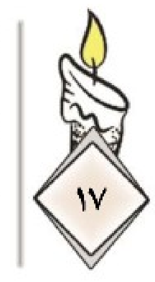
بعض الموظَّفين يعترِضُ على التَّقييم الوظيفيِّ، ويرعَدُ ويزبَدُ وهو يعرفُ أنَّ التقييمَ مُنصِفٌ لهُ! ولكنَّه أسلوبُ ضغطٍ ليرفعَ المديرَ مِنْ درجةِ الأداءِ مُستقبلًا!.





هناكَ مُوظَّفٌ يفهمُ تفاصيلَ العمل، ولكنَّه كَسولٌ وغيرُ مُنتِجٍ، وهناكَ موظَّفٌ لا يفهمُ العملَ، لكنه مُثابِرٌ ونَشيطٌ، دورُكَ أنْ تجعلَ كلًّا منهُما مثلَ الآخَرِ في الشَّيءِ الذي يَنقصُه.





تَـذكَّرْ دائمًـا: يُهمُّـكَ في المِوظَّـفِ أنْ يتـوافَرَ بـهِ الأدبُ، والاحْـترامُ، والرغبة في التعلم، هذا ما يخصُّ الموظَّف، ما يخصُّكَ أنْ تقومَ بدورِك في تَدريبهِم وتَعليمهِم.





الموظَّفُ المُنتِجُ المِثاليُّ يجبُ أنْ تقفَ له احتِرامًا، ثم تقفَ معه إذا احتاجَ إليك، هذا موظفٌ إنْ لم تقف الأنظمة معَه يجبُ عليكَ أنْ تقفَ معَه بقدْرِ استِطاعتِك.





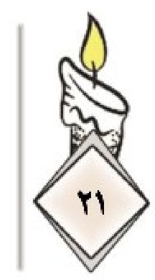
ستُشاهِدُ أصنافًا مـن المـوظَّفين بطبـاعٍ مختلفـةٍ، وعقـول متباينـةٍ، وظروفٍ متعددةٍ، بعضُهم نفسُه عزيزةٌ، وآخرُ يبيعُها عندَ أوَّلِ عرضٍ للشِّراء. راعِ كلَّ ذلك.





مِن المَعيبِ أنْ تقولَ لموظَّفٍ كلامًا ثم تَرفعُ خلافَ ذلكَ، تصرُّفٌ يفتقدُ للخُلقِ القَويمِ وإلى عُرْفِ الرِّجالِ. اضْرِبْ بعَصاكَ الظّاهرة ولا تطعَنْ برُمْحِ الغَدْرِ.





احرصْ على القَضاءِ على حالَةِ الاحْتقانِ بين الموظَّفين؛ فإنه يجعلُ كلَّ موظَّفٍ خصمًا للآخر يتمنَّى له السقوطَ ولو على حِسابِ العملِ، تذكَّر: لا تعاوُنَ معَ احتقانٍ.





بعضُ الموظَّفين مثلُ البِركان! يَبْقى في حالةٍ خامدةٍ سنواتٍ قد تطولُ، حتى تسلمَه مسؤوليةَ وحدةٍ أو قسمٍ؛ حينَها ينفجرُ بكُلِّ ما فيه من طاقةٍ.





الموظَّفُ بصفةٍ عامَّةٍ يحبُّ المديرَ العادلَ، الحازمَ، الشجاعَ، أكثرَ من المدير المُتساهل الجبانِ؛ الأولُ يُعطي الحقوقَ ويقفُ مع الموظَّفين، عكسَ الآخَر.





عندَ إنزالِكَ عقوبةً على موظَّفٍ، قد يحاولُ استفزازَكَ ودَفْعَكَ لارتكابِ خطأ في حقِّه ليقايضكَ بالعقوبةِ، أو يشتكيكَ لاحقًا. انتبِهْ لِمثل هؤلاء!.





٢٥

دائمًا نَسْمَعُ عن مُدير رفَعَ ملاحظاتٍ عن موظَّفٍ ما، لكنْ نادرًا جدًّا أنْ يسأل المديرُ: ماذا فعلتُ لعلاج تلك الملاحظاتِ؟!.





٢٦

دوِّن بسِجلٍّ كلَّ ما فعلتَه من خير لكلِّ موظَّفٍ؛ ليسَ من أجل أنْ تَمُنَّ عليهِمْ بِفِعْلِكَ، لكنَّ بعضَهُمْ يأتيكَ ويطلبُك ويحلفُ أنَّه لم يرَ منك خيرًا قط!





٢٧

الأصلُ السَّماحُ ما لمْ يَرِدْ منعٌ؛ لذا ارفَعْ أيَّ طلبٍ لموظَّفٍ لديك، مادامَ لمْ يَرِدْ ما يمنعُ الرَّفعَ؛ لكيْ تَبْرَأَ ذمَّتُك.





٢٨

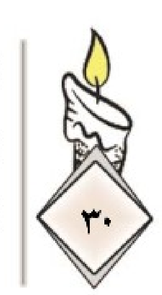
إنَّ نقْلَ موظَّفٍ غير مَرْضِيٍّ عنه، في حقيقةِ الأمرِ يدلُّ على ضَعْفِ المديرِ في تعديلِ سلوكِ الموظَّف؛ فيلجأ لغيرِه لتغييرِ سلوكِ ذلك الموظفِ!.





اللـوائحُ والأنظمـةُ -في الغالـبِ -مُنصـفةٌ للموظّـفِ، لكـنَّ الجهـلَ بهـا وسوءَ فهمِها وتطبيقِها من بعضِ المُديرين جعلها هي الخصم!.





المُوظّفُ كائنٌ بشـريٌّ، وهـو يَسْعى في أثنـاءِ تحقيقِـه لرؤيـةِ ولأهـدافِ المُنظَّمةِ إلى تحقيقِ أهدافِه الخاصَّةِ والمشروعَةِ. لا تغفلْ عَنْ ذلك أيُّهـا المديرُ!.





مِنْ أكثـرِ الأشـياءِ الـتي تُحبطُ الموظّفَ المُنتِجَ، وجـودُ مـديرٍ لا يَهتمُّ بتقديرِ العاملين لديه، أو أنْ تكونَ عينُه لاتُبصر إلا مَنْ تُحِبُّ وترغبُ.





قدْ يُتعِبُك أحدُ الموظَّفِين مادامَ هو مرؤوسًا، ويتغيَّر حالُه بمجـرَّد أنْ تجعله رئيسًا على قِسْمٍ، ولوكانَ عددُ موظَّفي ذلـك القِسمِ لا يتجاوَزُ الاثنيْن.





لـنْ يكـونَ هنـاك إنتـاجٌ دائـمٌ مـع عـدم الشُّعور بالأمـان الـوظيفيِّ، إنَّ مطالبتَك لهم بالإنتاجِ مثل مَنْ يطلبُ مِنْ أحدِهم أنْ يرسمَ لوحةً تحتَ أزيزِ الرّصاصِ!.





مِنَ الجَميل أنْ تحتفظَ لكَ (بخطِّ رجعةٍ)، بحيث لا تُطلِقُ وعودًا غيرَ متأكدٍ مِنْ تحقيقِها، لكنَّ من السيِّئ أنْ تَستخدم ذلك للتنصُّل دائمًا من كلِّ ما وعدتَ بهِ.





من شَهْرٍ إلى ثلاثةِ أشهُرٍ -حسبَ الحاجةِ- من الجميلِ أنْ يكونَ هناك اجتماعٌ وُدِّيٌّ خارجَ نطاقِ العمل، وهي فرصةٌ للتعرُّفِ على الجوانبِ الأُخرى للجَميعِ.





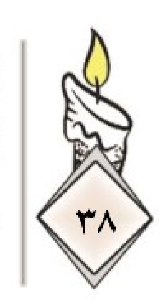
ميزانُ كُرْهِ الموظَّفين أو حبِّهم لكَ ميزانٌ خاطئٌ، ولا يجبُ أنْ تزِنَ به تأثيرك! تعاملْ بعَدْلٍ، اسعَ لتحقيق الأهدافِ، طوِّر، أنتِجْ. هذا ما يجبُ أنْ تزنَ به.





اجعَل الآخـرِين يشـعُرون أنَّ أكتافَـكَ جـاهزةٌ لمسـاعدَتِهم إذا طلبـوا المُساعَدةَ منك، لكنَّك لنْ تسمحَ لأحدِهم أنْ يَستغِلَّك ليَصِلَ لأهدافِه.





إذا أساءَ موظَّفٌ التصرُّفَ معك لتنصِفَه من ظُلمٍ واقعٍ عليه، فتذكَّرْ أنَّ سوءَ أدبِه لا يعني ألّا تنصِفَه. أنصِفْه وحاسِبْه على تجاوُزِه إذا أردتَ ذلك.





كل موظَّفٍ لديك جَنَحَ لطريقِ المخدِّراتِ لابدَّ أنْ تتَّخذَ معه إجراءً فوريًّا حسبَ اللوائح والأنظمة، إهمالك يعني انتشارَ المخدراتِ في منشأتِك.





لا تلُمْ موظَّفًا على خطأ ترتكبُه أنتَ في الوقتِ نفسِه، على الأقلّ اختَرْ أوقاتًا أُخرى لم تَرتكِبْ بها هذا الخطأ. لا تنهَ عن خُلقٍ وتأتي مِثلَه !.




٤١

مِنَ الموظَّفين: المُحبَط، المُشتكي، المُتململ، المُهمِل، المُتسيِّب، وصاحبُ السلوكيَّاتِ المشبوهة. لا يُعقَلُ أنَّ كلَّ هؤلاء لهم علاجٌ واحدٌ! نوِّع طُرُقَ العلاجِ.




٤٢

مَنْ هو تحتَ إدارتك، مَنْ تملكُ معه استخدامَ صلاحيَّاتِك الوظيفيَّة، هذا ليسَ خصماً لك! لا تفرَحْ بانتصارِك عليهِ، في الواقع: وظيفتُك انتصرَتْ عليهِ.




٤٣

إنَّ كلَّ ما تقولُه من قِيَم الصِّدق وحُسن المعامَلة، وإحقاق العدل، يتبخرُ عند أولِ موقفٍ لا تتعامَلُ معهُ بتلك القِيَم! خطرٌ جداً. انتبهْ لذلك!.




٤٤

لا (تُشَخِّصَنَّ) خلافاتِ العملِ وتأخذها من منظورٍ شخصيٍّ، إذا فعلتَ ذلك فستجدُ مع -مرورِ الوقتِ- أنَّ غالبيَّة مَنْ تعملُ معهم أصبحوا أعداءَك!.





لا تَسمَحْ لموظَّفٍ بتجاوُز مديرِه المباشِر إلا في حالتيْن:

(١) أنْ يكونَ مظلوماً ولم يتمّ إنصافُه.

(٢) أنْ يكونَ لديه مقترحاتٌ لتطويرِ العمَلِ.





لا تُمَنِّ أحدَ الموظَّفين بمنصبٍ إداريٍّ، ثم يتَّضحُ لاحقًا أنَّ هناك مَنْ هُو أجدَرُ مِنه لتولِّي ذلك المنصبِ. لا تتعَجَّلْ في مثلِ هذه الأمورِ!





ابتعِدْ عنِ نَشْرِ العيونِ والتجسُّسِ على الموظَّفين، هذا أسلوبُ مَنْ يَعجزُ عن مراقبةِ مؤسَّستِه بالطرقِ النظاميَّة! أسلوبٌ مدمرٌ لروحِ الفريقِ الواحدِ.





في أيِّ إدارةٍ سيأتي إليك مَنْ يتطوَّعُ جاسوسًا على زملاءِ العمل، اقطَعْ هذا الأمرَ! وتذكر: مَنْ أرخَصَ نفسَه لنْ يكونَ أمينًا في نقْلِ الأخبارِ إليك.





مِن الحكمةِ عدمُ الاستهانةِ بتقديمِ النصائحِ لِمَن يعملونَ معك، لا تعتقدْ أنْ لا قيمةَ لكلماتِك، الكلماتُ أثَّرَتْ في عتاةِ المجرمين، فكيفَ لا تُؤَثِّرُ في موظَّفٍ مُقصّرٍ؟!.





لا تُلق باللّومِ على موظَّفٍ لتَقصيره أمامَ الآخرين، وخاصَّةً الأقلَّ منه وظيفيًّا، تذكَّر أنَّ البعضَ مؤدبٌ، لكنْ قدْ تكونُ ردّة فعلِه غيرَ مُتوقّعةٍ.





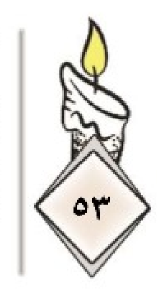
عندما يقعُ ظلمٌ على موظَّفٍ لديك، وتُنصِفُه وتُعطيه حقَّه، أخبرْه أنَّك مثله سعيدٌ لأنَّه أخذ حقَّه في الدنيا، قبل أنْ يُثقل كاهلَك في الآخرةِ.





بعضُ المديرين يُعاقِب الموظَّفَ عندما يخطئ، ويبقى يذكِّره بهذا الخطأ، حتى يقعَ في أخطاءٍ أخرى وهكذا. إذا انتهى العِقابُ انتهَتْ تَبعاتُه!.





لابدَّ أنْ تصِلَ لكلِّ موظَّفيك الرسالةُ التاليةُ: لا أحدَ مُقرَّبٌ مِنِّي، ولا أحدَ غيرُ مُقرَّبٍ، أداءُ العملِ كما يجبُ هو الذي يقرِّبك منِّي أو يُبعِدُك. طبِّقْ ذلك!.





عندَ نقْل موظَّفٍ إليك، لا تحكُمْ عليه مِنْ مُديره السّابق! وتجنَّبْ أنْ تسألَ عنه، أخبِرْه أنَّكَ لا تعلمُ عنه سوى ما سيكونُ في المستقبَل.





حُسنُ الخِطاب ودِقَّتُه وقوة مغزاه، له دورٌ كبيرٌ في إيصال رسالتِك، بعضُ الأهداف قويَّةٌ جداً، وتصل للموظَّفين بصيغةٍ ضعيفةٍ. انتبِهْ كيف ترسلُ رسائلك!.





عاقِبْ نفسَكْ! هل جرَّبتَها؟ هل جرَّبتَ أنْ تقولَ لموظفٍ أخطأ: عاقِبْ نفسَكَ؟! الأكثرُ طرافةً من ذلك، هل عفوتَ عندما عفا الموظفُ عن نفسِه؟!.





التَّغافُل نعمـةٌ يجهلُها الكثيرون، وهـي فنٌّ لا يُتقنه إلا الحكماءُ، وهـي أنْ تتغافلَ عن موقفٍ شاهدتَه أو سمعتَه لا تنوي اتِّخاذَ إجراءٍ بشأنِه.





عندما يُخطئ الموظَّف المُنتِج المميَّز، أوَّل ما يحتاجُه قائدٌ قويٌ يأخذُه تحتَ جناحه يحميه من العقوبة، أو على الأقلِّ يخفِّفُ وقْعَها عليهِ.





نحنُ لا نعيشُ في المدينة الفاضلة؛ لذا لا تكُنْ خبًّا، ولا تجعَل الخِبَّ يخدعك، تعامُلك المثاليُّ لا يعني أن يتمَّ خداعُك. كُنْ واعيًا!.





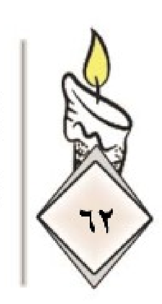
كلُّ الموازين التي تضعُها، لن تجدَ صعوبةً في وضعها إلا ميزانَ العدل، ستجد الكثيرين يحاولونَ الإخلالَ به، إمّا بقصدٍ أو بغيرِ قصدٍ.





تعلَّم فضيلةَ الإصغاءِ بأذُنِك وعَقلِكَ عندما يتحدَّثُ أحدُهم إليك عن العملِ، وأصغِ بأذُنك وقلبِك عندما يتعلَّقُ الأمرُ بظروفِه الشَّخصيَّة.





إنَّ الموظَّفَ المبدِعَ تعرفُه عندما يشتعلُ حماسًا مع القراراتِ الصائبة، وتنطفئُ نارُه مع القراراتِ الخاطئة؛ لأنَّ الإبداعَ له اتجاهٌ واحدٌ.





إنَّ المُلْكَ واستمراريَّتَه قائمٌ على العدل، بكلِّ ما للمُلك من معانٍ ودلالاتٍ، هل تتخيَّل أنَّ منشأتك أو إدارتَك ستصمدُ طويلًا بدونِ العدلِ؟!.





دوِّن بسِجِلٍّ ملاحظاتِك على الموظَّفين، خطرٌ أنْ تعتمدَ على ذاكرتِك فقط؛ لأنَّها قد تخونُك، والشيءُ الأكثرُ خطورةً أنَّ حُكمَك على موظَّفيك يُصبحُ انطباعيًّا وغيرَ علميٍّ.





إنَّ المساواة شيءٌ والعدل شيءٌ مختلفٌ تمامًا، وإنَّ بعضَ الظلم قد يُرتكب أحيانًا باسم المساواة؛ لذا قدِّر لكلِّ حالةٍ قدْرَها.





إنَّ كلَّ العقوباتِ والمحفِّزاتِ، ومبدأ الثوابِ والعقابِ لا قيمةَ له إذا استطعتَ مخاطبةَ الحياءِ في قلب رجلٍ كريمٍ، الحياءُ قدْ يصنعُ المعجِزاتِ.





إنَّ مَنْ يأتيك وقد ضاقَ الزمانُ به واشتدَّتْ عليه المِحنٍ، فموقفُك إمّا يعطيه الأملَ والحياةَ أو يشبهُ حُكمَ الإعدامِ، كُنْ رفيقًا بالآخَرين.





إنَّ الرفقَ مع مَنْ يستحقُّ الرفقَ يُشبِه تمامًا الحزمَ مع مَن يستحقُّ الحزمَ، فلا تكنْ حازمًا على مَن يستحقُّ الرفق، ولا ترفق بمَن يستحقُّ الحزمَ، فرِّق بينهما!.



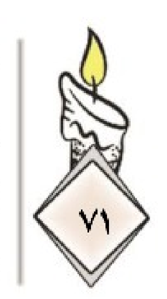


لا تتّكئ على صَبر الآخرين وتُماطل في إعطاءِ حقوقِهم أو تسيء معاملتَهم، لا يغرَّك هدوؤهم وتبسُّمُهم، للصبر مخزونٌ يستمدُّون الطاقةَ منه ولابدَّ له أنْ ينفدَ، وحينها سيفتحُ مخزونُ الغضبِ أبوابَه!.





العنصريَّةُ ليسَتْ فقط عنصريةً قبليَّةً أو مناطقيَّةً أو مذهبِيَّةً وغير ذلك، تلك عنصريَّةٌ عامَّةٌ! ولكنَّ أشدَّها وقعًا عنصريتُنا لمَنْ نُحبُّ؛ فنظلمَ الآخَرين من أجلِهِمْ ونَسْحقَ حياتَهم لنُرضيهم! انتبهْ لذلك .



عندما تزرعُ الحبُّ والاحترامَ في تعامُلك مع الموظفين فهذا يعني أنهم سيُسارعون إليك لثنيك عن خطأ على وشكِ ارتكابه مهما أغضبك تدخُّلهم! وعندما لا يكونُ الحبُّ حاضرًا فتأكَّدْ أنهم سيفرَحون عندما يشاهدونَك تتَّجهُ لارتكابِ الخطأ القاتل في إدارتِك!.



يفقد المديرُ الكثيرَ من قيمته عندما ينزل لأشياءٍ لا يُفترض به أنْ ينزل إليها، ولا بدَّ أنْ يفهمَ أنَّ الموظَّفين لاينظرون لقراراتِه وإنْ كانت صحيحةً بقدْر مراقبتِهم لسلوكِه في كيفيةِ تنفيذِ تلك القراراتِ وطريقةِ تعامُلِه مع الجميعِ.





يظنُّ البعضُ أنَّ التسلُّط على الآخرين وكسْر إرادتِهم وظلمَهم هو الذي يزرعُ الهيبةَ منه في قلوبهم، والحقيقةُ أنه يزرعُ داخلَهم الحقدَ عليه وإنْ أظهَروا عكسَ ذلك، ويجعلُهم يتعجَّلون ساعةَ الانتقامَ منه!.





كان يتحدَّثُ بحِدَّةٍ عن موظَّفٍ سبق أنْ عمِل تحتَ إدارته، وأنَّه يتأخَّرُ عن دوامِه ويفتعلُ المشاكلَ ولا ينجز معامَلاته! كان يجترُّ صورة عمرها ٢٠ عامًا! البعض يظنُّ أنَّ الآخرينَ لا يتغيَّرون!.

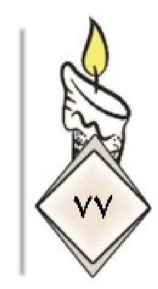




أخبرتُه أنَّ هذا الموظَّف أكمل دراستَه التخصُّصيَّة، أصبح مديرًا لإدارةٍ مهمَّةٍ، وأنه قياديٌّ ناجحٌ، وشخصيَّةٌ محبوبةٌ. نظر إليَّ بتعجُّبٍ وقال: فلان؟! وأطلقَ ضحكاتِه الساخرة. قلتُ له: الجميعُ يتغيَّرون ولكنْ يبدو أنَّك الوحيدُ الذي لم يتغيَّر!.



قد يفعلُ الإطراءُ للمُقصِّر أكثرَ مما يفعله نقدُك له لتقصيره! بدلَ أنْ تنتقد ابنَك لسوءِ حفظِه -مثلًا- جرِّب أنْ تمتدحَ حِفظَه؛ وسترى الفرقَ بعد ذلك. في الواقعِ، نقدُنا في بعض الأحيانِ قد يوجِّه أحدَهم ويضعُه في خانةٍ صعبٌ خروجُه منها.



لا يجتمعُ الشُّعورُ بالهيبةِ من مديرٍ أو قائدٍ ومحبَّته في نفس الوقت إلا لمديرٍ عادلٍ في تعامُلِه، فقط العدلُ قادرٌ أنْ يجعلَ الناسَ تحبُّك وتهابُك.





إذا نُقل إليك موظَّفٌ من إدارةٍ أخرى، لا تسأل مديرَه السابقَ عن سلبياتِه، ولا تسمحْ له بنقلِها إليك، في كثيرٍ من الأحيانِ لا يكونُ العيبُ في الموظَّفِ ولكن بمديره! وعلى فرْض العكس؛ هو بحاجةٍ فرصةٍ ليبدأ من جديدٍ، سؤالك عنه سيؤثِّرُ عليكَ وعلى تعامُلِك معه مهما حاولتَ أنْ لا يحدُثَ ذلك!.

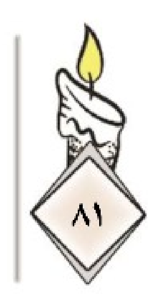


الحقيقةُ هذا الشيء من الأشياء المستفزَّة،،يباشر الموظف في عمله الجديدِ ويجد المدير يعرف عنه كلَّ صغيرةٍ وكبيرةٍ، أخطاء ارتكبها سابقا يعيدها على مسامعه وكأنَّه يحذِّره من تكرارها وغير ذلك كثيرٌ، شيءٌ محبطٌ للغايةِ للموظَّف!!!.

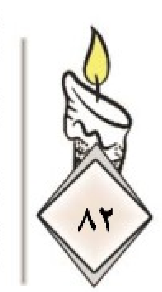


لذا؛ المديرُ الجيِّد لا يسألُ، وإنْ وصلت المعلومةُ إليه رغماً عنه وكانت سلبيَّةً وفعلا صحيحةً، فهنا لا يُخبِر الموظَّفَ بما سمع، ويرى أنَّ هناك تحديًا يكمُنُ في تحويلِ هذا الموظَّف إلى موظَّفٍ منتِجٍ، ومحاولة مساعدته على فتح صفحةٍ جديدةٍ، وإكسابه الثقةَ بنفسه .





المديرُ الذكيُّ يتعاملُ مع الموظّف وكأنَّه عميلٌ لا يرغبُ أنْ يخسرَه بسهولةٍ؛ لأنَّه يعرفُ أنَّ خسارتَه تعني خسارة إبداعه وأفكاره، قد تخسرُ الموظَّفَ ويبقى يعطيكَ على الحدِّ الأدنى الذي يُبْعِدُ عنه العُقوبة، ولكنَّكَ ستخسرُ أشياء ما كانتْ لتخطرَ لكَ على بالٍ!.



أؤمن تمامًا أنَّ وضْع الشابِّ أمام مواجَهة التحدِّيات سيجعلَه يبتكرُ الحلولَ ويسعى لتجاوُزها؛ مادُمتَ علَّمتَه السباحة فلابدَّ أنْ تجعله يواجهُ البحرَ وتقلُّباته، الخبرةُ لا تأتي إلا بالمُمارَسَة والتَّجربة؛ ولذا أؤمن تمامًا بأنه قادرٌ على النَّجاح في أيِّ وظيفةٍ يشغلها.



في بعضِ المِهن التي تحتاجُ إلى وجودِ عنصرٍ غير وطنيٍ إنْ وُجِدَتْ، يجب أنْ نتعامل مع ذلك العنصر كمدرِّبٍ لا موظَّفٍ، بقاؤه مرهونٌ بعددِ مَن درَّبَ وكيف درَّبَهم، مع يقيني أنَّ هناك كوادرَ وطنية قادرةً على التَّدريبِ على تلك المِهَن التي يُقال إننا نحتاج فيها إلى عُنصرٍ غير وطني.



إنَّ سوءَ تصرُّفِ أحدِ الموظفينَ مع مديرِه لِشُعوره بالظلمِ ورغبتِه بإنصافِه؛ لا يعني أنْ يتجَبَّر المديرُ ولا يُنصِفه بحُجَّة وقاحة تصرُّفِه، هذا ظلمٌ وخلطٌ للأمورِ وتصرُّفٌ يقودُ إلى مشاكلَ أكبر! أنصِفه وأعْطِه حقَّه، ويمكنُ لك أنْ تُحاسِبَه على تجاوُزه!.





لا يوجدُ أجملُ من يدٍ ترتفعُ إلى السَّماء لتدعُوَ لكَ، يدٌ لا تعرفُ أنتَ صاحبَها؛ لكنَّه يعرفُك ولم ينسَ لك صنيعَكَ، لازالَ يتذكَّرُ معروفَك، يبتسمُ كلَّما تذكَّرَك، أنت في يومٍ ما ساعدتَهُ، وقفتَ إلى جانبِه، ثُمَّ تولَّيتَ إلى الظلِّ؛ ولكنَّ شمسَ مَعروفِك بَقِيَتْ ساطعةً في ذاكرتِه!.



أؤمِن تمامًا أنَّ كلَّ شخصٍ قابلٌ للتَّغيير! حتّى ذلك المُدمِنُ الذي سَلبَت المخدِّراتُ عقله وطُردَ من وظيفتِه وهجرته زوجتُه وتنكر له أصحابُه وأهلُه وتكالبَتْ عليه الديونُ وضاقتْ عليه الأَرضُ بما رَحُبَتْ؛ أؤمنُ تمامًا أنه قادرٌ على أنْ يغيِّر مَسارَهُ وأنْ ينتزعَ تصفيقَ الآخرينَ! لا تفقِد الأملَ في أحدِهم؛ ربَّما يومًا يعودُ.



نحنُ نُجرِمُ في حقِّ الآخرينَ عندما ننقلُ التصوُّراتِ الخاطئةَ عنهم دون تثبُّتٍ منَ الحقائق، نسمعُ عن أحدِهم أنَّه "ظالمٌ" أو "مختلسٌ"، ونبدأ بنشرِ هذا التصورِّ عنه في مجالِسِنا ونشوِّهُ سُمعةَ الأبرياءِ ونحنُ نظنُّ أنَّنا نُحسِنُ عملاً.. انتبه! تلك جريمةٌ لا تُغتفر؛ لا تنقِلْ شيئًا ولو كانت الحقيقةُ بينَ يديْكَ!.



يقولُ: كنتُ في أحدِ المجالِسِ وتحدَّثَ أحدُهم عن فلانٍ من الناسِ بسوءٍ وخللٍ في سُلوكه، دافعتُ عنهُ، وسألتُ المتحدِّثَ: هل تعرفُه شخصيًّا؟ وكانَ جوابُه: لا! هل لديك إثباتٌ؟ أجاب: لا! والغريبُ أنَّني عندما أحرجتُه أكثرَ غضبَ منِّي وطالبَني بإثباتٍ على النَّفي! عجيبٌ إلقاءُ التُّهَم؛ لا يحتاجُ إلى دليلٍ بنظرِه ولكنَّ النَّفيَ يحتاجُ إثباتًا!.



الكثيرُ وقعَ ضحيَّةَ التَّصوُّراتِ الخاطئة، سواءً أكان في الحياةِ أو في المجتمعِ الوظيفيِّ، كمْ مِنْ مُوظَّف مُجتَهِدٍ أُقْصِيَ نتيجةَ النَّقل الخاطئ لحديثِ حاسدٍ أو حاقدٍ تجنَّى بالحديثِ عنه! وكمْ من ضحايا لنا تغيَّر مسارُ حياتِهم بسببِ نقلِنا الخاطئ لتُهَمٍ وشُبهاتٍ لم تثبُتْ يومًا عليهم، بلْ كانوا بعيدينَ عنها كلَّ البُعدِ!.



الموظّفُ المتميِّزُ بحاجَةٍ لِمَنْ يُدافعُ عنهُ عِندما يرتكبُ الأخطاءَ، ليسَ منَ المعقولِ أنْ يتساوى المتَفاني في عملِهِ معَ آخَر غير مُجتهدٍ في دَرجَةِ ونوعِ العُقوبةِ! المديرُ الجيِّدُ يدافعُ بكلِّ قوَّته عن الموظَّفِ الجيِّدِ؛ لأنَّ سِجلَه المُشرِّف يَشفعُ لهُ بالتَّغاضي عن مُحاسَبَته.



"أحمد" مُوظَّفٌ مُخلِصٌ ومُنتِجٌ، ولديه أفكارٌ إبداعيَّةٌ، ويعملُ في القِسم الذي يُحبُّه، يُمكنُكَ أنْ تستفيدَ من "أحمد" إلى أقصى درجاتِ الاستِفادة، وفي حالاتٍ يمكنُ لكَ أنْ تُحَوِّلَه لموظَّفٍ كسولٍ غير مُنتِج عندما تنقلُه إلى قِسمٍ لا يحبُّه ويكرهُ العملَ به، أينَ يُحبُّ أنْ يعملَ الموظَّفُ "المنتج" شيءٌ في غايةِ الأهمِّيَّةِ.



هناك تفاصيلُ صغيرة مُهملَة لاينتبهُ لها كثيرٌ وهي مؤثرة، الاهتمامُ بالتفاصيل في مراتٍ كثيرةٍ يُعطيك حُسنَ تواصُلٍ مع الآخرين، الأمرُ يشبه أنْ تعرفَ تقاليدَ بلد ما، وتتجنَّبَ أن تُسيءَ لهمِ دونَ قصدٍ منك، الأمرُ يشبه أن تُقدّم القهوةَ لأحدِهم بيدك اليسرى، هي أشياء منفرة وقد تساهمُ في تشكل صورة سلبيةٍ عنك!





الإنسانُ المنطقيُّ قد يتفقُ معكَ مراتٍ ويختلفُ مراتٍ، يرضيك في حالاتٍ، ويُغضبُك في حالاتٍ، ذهنُه يتجه ويركز في جانب الصَّواب، وليس أيُّ جانب يرضيك! هذا الشخصُ هو الذي تحتاجُ إليه ليكونَ مستشارَك، وكمْ هو رائعٌ لو كان صديقك!، وأجملُ من كلِّ ذلك لو كانَ هذا الشخصُ هو أنت وتُرضي نفسَك وتُغضِبها بحثًا عن الحق!.





أنت بحاجةٍ لمَن يقول لك: "لا" في الوقتِ المناسبِ أكثر من حاجتِك لمَن يقولُ لكَ: "نعم" في الوقتِ غير المناسِب!.. "لا" وإنْ تكررَت كثيرًا فلن يأتي من ورائها ضررٌ! "نعم" ربّما تجلبُ لك الكثيرَ من الأذى. أصحابُ "لا" مخلصون مُحبّون. أصحابُ "نعم" منتفِعون متسلّقون. أحِطْ نفسَك بدِرْع "لا" قبلَ فواتِ الأوان!





عندما يقولُ لكَ الجميع "نعم"، ونحن نؤيدُك، ويقولُ لكَ واحدٌ من ضمنهم "لا" فتأكّد أنَّ "لا" وصاحبُها أهمُّ من الجميع "حتى" تستمعَ إليه، وتعرفَ ما لديه، وهل لديه أسبابٌ مُقنِعة ورأيٌ سديدٌ وبعد ذلك أنت لك الخيارُ، لكنْ مهم ولابدَّ أنْ تستمعَ له وتفهم وجهة نظرِه إنْ كانَ على صوابٍ فخُذ برأيه، وإنْ كان مخطئًا عدّل له فهمَه.



الصدقُ والتلقائية وعدمُ التكلف وإيمانُك بأهمية ما تقدّمُه وتمكنك من الموضوع بصفة عامة وقدرتُك على توجيه التفاصيلِ المؤثرة نحو تحقيق هدفِك، كلُّ ذلك بوابتُك لعبور عقول الآخرين وأسرِ قلوبهم. صحيحٌ هناك مَن يخدع الآخرينَ بسِحْر بيانِه، ولكنَّ ذلك لايدومُ طويلا وسرعانَ ما يُسقط الواقعُ شعاراتِه!





العدلُ أكبرُ محفّز على الإطلاق! العدلُ يجلبُ أشياءٍ كثيرة، العدلُ يمنعُ المديرَ من شخصنة الخلافاتِ والنظر للخلاف بمنظور شخصي، العدلُ يجعلك قريبًا من الكلِّ، العدلُ الذي قد يُغضِبُ أحدَ الموظفين اليومَ عندما تنزع منه شيئًا لايستحقه سيُفرحُه غدًا عندما ينصفه في حقٍّ له، العدلُ فضيلة جامعة يندرج تحتها فضائلُ كثيرة.



ربما يُطلبُ منك أنْ تكتب تقريرًا سيئًا عن موظف لديك، أنت مُلزَم أنْ تكتبَ ما ترى أنه الحقُّ ويريح ضميرك ولايضرُّ الآخرينَ بغير حقٍّ، لاتحاولْ خداعَ نفسِك وأنك مجبورٌ على فعل ذلك، أنت ظالمٌ! وظلمُك - ربما - أشدُّ ممن طلبَ منك فعلَ ذلك! أرِح ضميرَك؛ ولاتعلق أكبادًا رطبة في ذمتك.

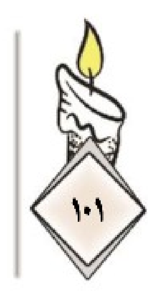


جميعُنا ربما نضعُف، نشعر بالخوف، عندما نُجبَر على فعلٍ شيءٍ لانريدُه، نخافُ على وظيفتنا، نخافُ أنْ نضعَ أنفسنا أمام فوهة المدفع وتسلط مدير ظالم، لكنْ يبقى هناك قيمٌ ومبادئ يجب أنْ نلتزم بها، حاوِل بكلِّ الطرق أنْ تتفادى هذا الابتلاء، ثُمَّ إنْ لم تجد طريقة فليس أمامك إلا الرفض، لاتضعْ قدمَك في طريق الظُلم نهائيًّا!

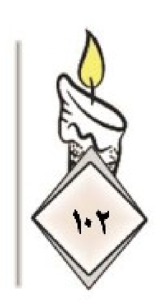


عندما تحفظ للموظف كرامتَه، وتُحسِنُ التعامُل معه سيعطيك أكثرَ مما تتوقَّع، وعندما تعمَدُ إلى محاولة التقليل من شأنِه واحتقارِه سيعطيك في أحسن الأحوال على الحدِّ الأدنى الذي يُبعِدُ عنه العقابَ، وسيُغمض عينه عندما يرى أنَّ السفينة تتجه للغرق طالما يمكنُ له أنْ ينجوَ بنفسِه!



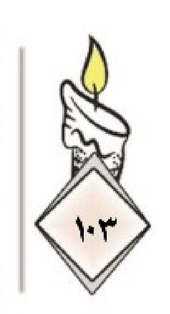


ماذا يعني يغمض عينَه عندما يرى السفينةَ تتجهُ للغرق؟ هذا يعني أنه لن يراجِعَ مديرَه في قراراتٍ أصدرها وقد تكون خاطئةً وقاتلةً، لن يخبرَه عن مواضع الخللِ في إدارته مادام ذلك ليس من مسؤولياتِه، لن يعطيَ الآخرين خبراتِه، سيدورُ في دائرة تُبعِدُ عنه المسؤوليةَ وتقلّل من جهده المبذول، باختصار يتحول لِمعوَل هدم!



أفضلُ الموظفين في بيئةِ عمل مثلِ هذه تجدُه يؤدّي ماعليه، ويقومُ بواجباته، ولكنه في بحثٍ دائم عن خياراتٍ أخرى متى ماتوافرتْ له اتجه لها مباشرة، تجدُه في بحثٍ دائمٍ في محاولةِ تغيير موقع عملِه، أو البحث عن وظيفةٍ أخرى في مكانٍ آخر، وبعضهم لايطيقُ صبراً ويتخذ قرارَ تركَ الوظيفةِ مع ما قد يلحقُه من أذى من تركِها.





لايمكنُ أنْ تؤثِّر في الآخرين حتى يثقوا بك، ولا يمكنُ لهُمْ أنْ يثِقوا حتى تُقدّمَ لهم ما لديكَ ويكون مؤثراً ويتلمّس احتياجاتِهم، ولايمكنُ لهم قبولُ ما لديك حتى تمدَّ معهم جسوراً من التواصُل الجيد، والقدرة على إقناعهم بالنتائجِ، وأنَّ "ما تقوله مطابقُ لما ستفعلُه"، ويجبُ أنْ تحافظَ على كلِّ ذلك باستمرارٍ.



أنت أشبهُ ما تكونُ بالتاجر الذي يعرضُ بضاعتَه، يجبُ أنْ يعرضَ ما يحتاجُه الناسُ ويُقبِلون على شرائه، ويجبُ أنْ يختارَ الجيد من بضاعته ويُبعِدَ الرديءَ منها، وأنْ يتأكّد من إمكانيةِ وصول منتجاتِه إلى الجميع، وبسعرٍ مُناسِبٍ، وأنْ يقنعَهم لِمَ يجبُ عليهم الشراءُ من متجرِه، وأنْ يستمرَّ في فِعل كلِّ ذلك باستمرار؛ حتى لايَفقدَهم. هذا لايعني أنْ تعرِضَ ما يعرفُه الناسُ فقط، بلْ تعرضَ ما يحتاجونَ إليه، وربَّما لا يعرفونه.





التقيتُ بزملاء أكْفاء بكلِّ معنى الكلمة، قدرةٌ رائعةٌ على إدارة العمل وتحمُّلِ ضغوطاتِه، والعملُ لساعاتٍ طويلةٍ لإنجازه، كانوا رائعين عندما كانت بيئة العملِ رائعةً ومريحةً، نفسُ هؤلاء المبدعين تحوَّلوا لجُثَثٍ مُحَطَّمَةٍ عندما تبدَّلت بيئةُ العملِ، وانتشرَ الظلمُ في أرجائها يمكنُ لمدير غيرِ جيِّد أنْ يُدمِّر منظمةً!



لازلتُ أحفظ لبعض مَن عملتُ تحت إدارتهم كثيراً من العرفان، وأكثرُهم تأثيراً في ذاكرَتي، ولا أنساهُ: مَن تجاوَز عن خطأ ارتكبتُهُ في حقِّه، مع قدرتِه على أنْ يُلحِقَ بي الكثيرَ من الضررِ، كنتُ شابًّا متحمساً أميل للحدَّةِ في تعامُلي.





أحدُهم طالبَ بتكريمي، وقيلَ له: هل نسيتَ ما فعله معك؟ قالَ: عمله شيءٌ وما فعله معي شيءٌ آخر! كان هذا درساً عظيماً لشابٍّ صغيرٍ؛ ألّا تُشَخِّصنَ خلافاتِ العملِ وتنظرُ لها بصفةٍ شخصيةٍ، كان يمكنه أنْ يضرّني، وبقوّةِ النظام، ولكنه وجدَ أمامَه شابًّا ربما يكسره العقابُ أكثرَ مما يُصلِحه، عاقبَني بطريقةٍ مؤلمةٍ أكثر، تجاوَز عن الخطأ في حقِّه وعفا، هذا الموقفُ ربما نسيَه الجميعُ؛ لكنْ كانَ له بالغُ الأثر في حياتي الوظيفيةِ!



يبقى للمدير تأثيرٌ على الجانب المهنيِّ، وهو كيفيةُ أداءِ العمل، وجانبٌ سلوكيٌّ وهو كيفيةُ التعامل مع الموظفين، ومع المواقفِ المختلفةِ. الجانبُ السلوكيُّ أعمقُ وأشدُّ تأثيراً من الجانب الآخر على شخصيةِ الموظف ونفسيتِه، وإنِ اجتمَع الاثنان في شخصٍ واحدٍ؛ فهذا شيءٌ رائعٌ وجميلٌ!





يمكنُ للمدير أنْ يجعلَ العملَ جنّةً قطوفُها دانيةٌ، ويمكنُ أنْ يجعلَ من المنظمة جحيمًا لايُطاق، ودورُنا يأتي عندما تتحوّل بيئة العمل لكتلةٍ من النار، كيفَ نحمي أنفسَنا، وكيف نجعلُ من نارِه برداً وسلاماً، كيف نصبرُ عندما لانملك خياراتٍ أخرى، وكيف نُخففُ على أنفسِنا! بيئة العملِ حياةٌ، والحياة لاتصفو دائمًا..



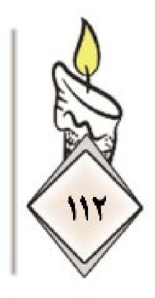


يكرهُ الموظفُ المنظّمةَ التي يعملُ بها عندما تتعارضُ توجُّهاتها مع رغباتِه، وما يريدُه سواء أكانَ ما يرغبُ به مشروعًا ومِن حقه، أو كانَ لا حقَّ له فيه! يكرهُ الموظفُ الفاسدُ الإدارةَ التي تَقضي على الفسادِ، وغيرُ المنضبطِ في عملِه لايناسبُه العملُ المنضبط، كما أنَّ الموظفَ المخلصَ لايعيشُ في بيئةٍ فاسدةٍ.





لذا، حتّى المديرُ الجيدُ والرائعُ قد يكونُ سببًا في جَعل بعض الموظّفين يُغادرونَ المنظّمة، إمّا بطلبِ تقاعُد أو استقالةٍ، أو تغيير مواقِعهم بحثًا عن مكان يُناسِبُ توجُّهاتِهم الخاطئة، كما أنَّ بعضَ الموظفينَ ظروفهم لا تتناسبُ وطبيعةَ بعضِ الأعمالِ؛ ولذا رُبّما يبحثُ عن مكانٍ آخرَ يُناسبُه، وهذا من حقه.



حتى وإنْ كانَ تحتَ إدارتِك مُوظفٌ واحدٌ لابدّ أنْ يُسجلَ وقتَ دخولِه وخروجِه عندما يستأذِنُ منك، إنْ لمْ تكنْ هناك آليّة لتسجيل ذلك، حتى وإنْ كانَ ظاهرُه الصّلاحَ!؛ أنتَ لاتعلمُ مايُخفيه وتُخفيه الأيّام، كمْ من مُوظّفٍ حاولَ استغلالَ استئذانِه لتنفيذِ أمرٍ ما، ودفعَ ببراءتِه بحجّة وُجودِه في عملِه.العدالة قد تحتاجُ لِسجلِك!





نجاحُكَ كمدير فيما يخصُّ تعامُلَك مع الموظَّفين لايقتصِرُ على شُكرِ المنتِجين ومعاقَبةِ المقصِّرين فقط، بَل في قدرتِك على تحويلِ مسارِ مُوَظَّفٍ غيرِ جيّدٍ إلى موظَّف جيدٍ ومنتِج، كلُّ المديرين يملِكونَ القدرةَ على المحاسَبةِ؛ ولكنَّ القليلَ مَن يملكُ القدرةَ على تحويلِ سلوكِ موظَّفٍ سلبيٍّ إلى سلوكٍ إيجابيٍّ ومُثمِر.



لايمكنُك تعديلُ كلِّ صاحبِ سلوكٍ سلبيٍّ، ولكنْ ربّما يذهلُكَ في بعض المراتِ أنّكَ قد تنجحُ في تعديلِ سلوكِ أحدِهم بأقلِّ جهدٍ ممكنٍ! بعضُهم قد تبذلُ معه جهدًا أكبرَ، بعضُهم المؤثراتُ عليه أكبرُ من جهودِك، لكنَّك لاتعلمُ أيَّ موظفٍ يمكنُ أنْ تنجحَ معَه،حاوِلْ، وتذكَّرْ أنك عندما تنجحُ مع أحدِهم ربّما تنقذُ حياة أسرةٍ يعولها!

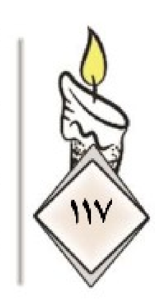


إنَّ سوءَ تصَرُّفِ أحدِ الموظَّفين مع مديرِه لشُعورِه بالظُّلم، ورَغبتِه بإنصافِه، لايَعني أنْ يتَجبَّرَ المديرُ ولاينصفَه بحُجّةِ وقاحةِ تَصرُّفِه؛ فهذا ظُلمٌ وخَلطٌ للأمورِ وسُلوكٌ يقودُ إلى مَشاكلَ أكبَر! انصِفه وأعطِه حقَّه، ويمكنُ لك أنْ تحاسِبَه على تجاوُزِه!



أشدُّ أنواعِ العنصريةِ، وأكثرُها تخفِّيًا: تعنصُرُك لأشخاص تحبُّهم، وجهُ العنصريِّ قبيحٌ مَهما حاولَ أنْ يُجمِّلَه، تبدأ العنصريةُ بمجرد أنْ تسلبَ الآخرَ حقَّه من أجْلِ شخصٍ تحبُّه، أنْ نحبَّ الآخرينَ أو لانحبُّهم ربّما هو شيءٌ لانملكه، ولكنَّ إعطاءَ الحقوقِ وعدمَ ظلمِهم شيءٌ نملكه وسنُحاسَبُ عليه!





تَأتي هذه العنصريّةُ لمن تُحِبُ لتجعلَ المديرَ يُقرّبُ مَن يحبُّه ويُكرمُه على حسابِ موظّف آخر ليسَ له ذنبٌ إلّا أنه لم يرُقْ للمديرِ، تأتي هذه العنصريّة لنظلمَ البعضَ في بيْعٍ وشراءٍ من أجلِ منفعةِ أشخاص نحبُّهم، تأتي هذه العنصريّة، وتؤثّر حتى على تعاملِنا الاجتماعيّ في تقسيم النّاسِ مَن حولِنا.



عندما يتقدّمُ المسؤولُ لينصِفَ موظفًا لديه من مُديرِه المتسلِّطِ، ويقفُ إلى جانبِه إذا ما تأكّد لديه وقوعُ الظُّلمِ؛ فهذا تصرّفٌ له أثرُه العظيمُ، ليس على الموظّفِ فقط، ولكنْ على جميعِ الموظّفين، في الحقيقة: كلُّ تصرُّفٍ إيجابيًا كان أو سلبيًا لابدّ وأنْ يُلقي بظِلالِه على المنظّمة ومنْ يعملُ بها!



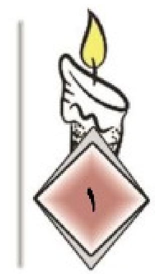
خُذْ بيد مَن هم تحتَ إدارتك، لاتخشَ المنافسة؛ فلا أحدَ يأخذُ مكانَ أحدٍ إلا بإذن الله، الأمورُ ليسَت مرتبطة بمجدٍ شخصيّ؛ الأمورُ مرتبطة بمصلحةِ بلدٍ وتحقيق أثرٍ ومستقبل أجيال قادمة، لستَ المخلصَ الوحيدَ كما تزعمُ، ولستَ وحدَك المفكرَ، نجاحُكَ لا يقاسُ فقط بكمْ زرعتَ وكمْ حصدتَ، نجاحُك يقاسُ بكمْ تبقى منك عندما رحلتَ!



الشكر والحوافز (أسباب وموانع)

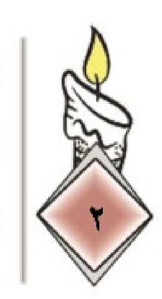
٨





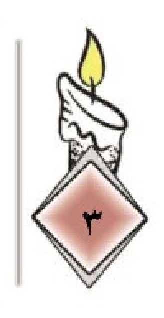
عندما تشكرُ موظَّفاً، وتقوم بعملِ حفل خاصٍّ له، تذكَّر: هذا الحفلُ خاصٌّ به، وتلك الاحتفاليَّة تخصُّه، اجعله سيِّدَ الموقف والاحتفالِ، لا طرفا مشاركًا به.





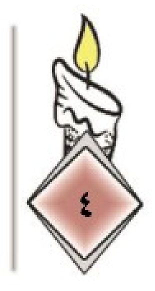
تناسُبُ الشكرِ مع الإنجاز يعطي حافزًا قويًا للموظَّف، ويشجِّع الآخرينَ ليحذوا حذوه، وفي نفس الوقتِ هو صورةٌ من صُوَر العدالة بين الموظَّفين.





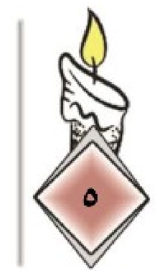
أيَّ شكرٍ تقدمه للموظَّف مهما كان نوعه، إنْ لم تُغلِّفه بحُسن التقديم وتجعل له تأثيرًا إيجابيًا، يعطي نتائج عكسيَّة. انتبه كيف تشكرُ الموظَّفين!.





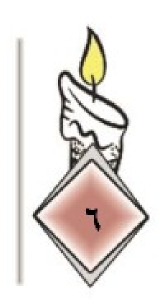
يجبُ أنْ يتدرَّج الشكرُ الموجَّه للموظَّفين مع إنجازهم وإنتاجِهم، وأجملُ الشكر أنْ تشكرَهم كما يحبُّون، لا كما تحبُّ أنت. حاول أنْ تعرفَ ماذا يحبُّون؟.





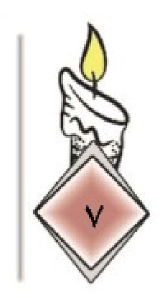
إنَّ توجيه خطاب شكرٍ لموظَّفٍ، ووضعَه في مظروفٍ وإرساله لمكتبه، تصرُّفٌ يخلو من الذَّوق والحكمة، ويقلِّل قيمة خطاب الشُّكر، لا تفعلْ هذا التصرُّف.





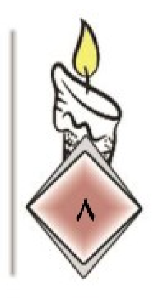
كلُّ موظفٍ له طبيعته الخاصَّة، وله حوافزُه الخاصَّة به، شهادة شُكر قد تعني الكثيرَ لـ"أحمد"، ولكنها لا تعني شيئًا لـ"سعيدٍ"؛ فهو يهتمُّ بالعلاوة أكثرَ.





كلُّ مقترَحٍ يصل إليك يجب أنْ تردَّ عليه، إما صائبًا وتشكر الموظَّف، وإمّا يحتاج زيادة توضيحٍ، وإما مقترحًا خاطئًا فتُبيِّن له موضعَ الخطأ. مهمٌّ جدًّا.





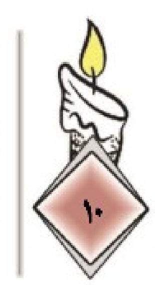
بعض الإداراتِ تعمدُ إلى (تدوير) تكريم وتحفيز الموظَّفين فيما بينهم؛ لينتفعَ به أكبرُ عددٍ منهم دون وجه حقٍّ! فيتحوَّل إلى شرهاتٍ توزَّعُ عليهم.





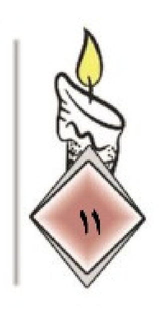
كلُّ موقفٍ إيجابيٍّ أو سلبيٍّ تفعله مع أحد الموظَّفين، كأنَّك تفعله مع كلِّ الموظَّفين، تستطيعُ نشرَ الكثير من الإيجابيَّة بموقفٍ واحدٍ. أحْسِنْ استغلالَ ذلك.





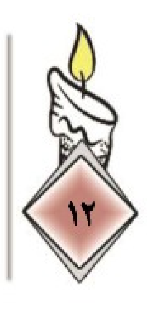
احرِصْ على إيجاد آليَّةٍ فعّالةٍ، تضمن سرعةَ الرَّفْع لمستحقاتِ العاملين وحقوقِهم، ومتابعتها بعد رفعها، فهذه نقطةٌ يغفلُ عنها الكثيرُ من المُدَراء.





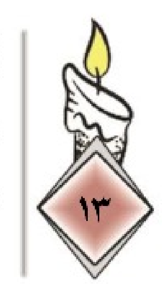
لا تنسَ في عزِّ نجاحاتِك ووصولِك البارع لأهدافك، وأنت توزِّع المكافآتِ والحوافزَ على فريقِك، لا تنس نفسَك وعائلتَك؛ فهُم شركاءُ في النَّجاح.



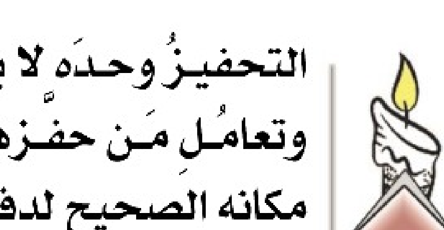


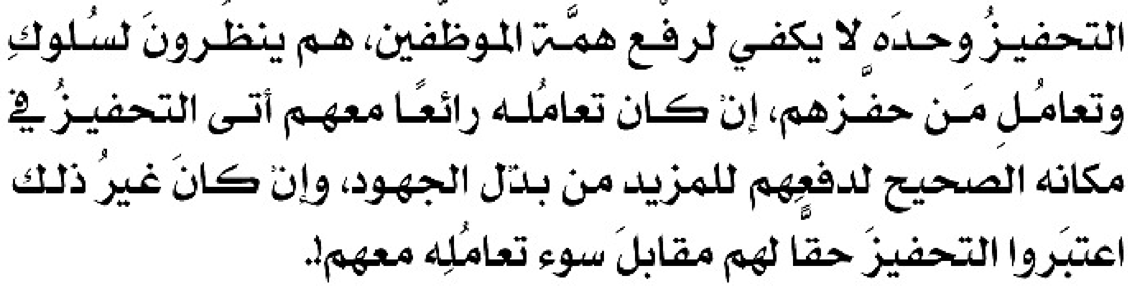
لا تغفلْ عن أهمِّيَّة نشر الرسائل الإيجابيَّة في منشأتِك؛ فهي بمثابة الخلايا المَناعيَّة التي تُهاجِمُ الخلايا السرطانيَّة وتدمِّرها.





١٣ إنَّ مَنْ يملكُ العقابَ، ولا يملكُ الثوابَ كطائرٍ بجناحٍ واحدٍ؛ يدورُ حولَ نفسِه ولا يستطيعُ الطيرانَ، إياك أنْ تُعاقبَ وأنت لا تملك مكافأة مُوظّفيك.





١٤ التحفيزُ وحدَه لا يكفي لرفْع همَّة الموظّفين، هم ينظرونَ لسُلوكِ وتعامُلِ مَن حفَّزهم، إنْ كان تعامُلُه رائعًا معهم أتى التحفيزُ في مكانه الصحيح لدفعِهم للمزيد من بذْل الجهود، وإنْ كانَ غيرُ ذلك اعتبَروا التحفيزَ حقًّا لهم مقابلَ سوء تعامُلِه معهم!.

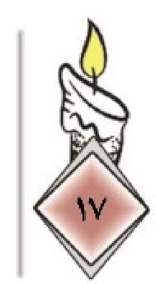


١٥ التحفيزُ لابدّ أنْ يكون مدروسًا لا يؤدّي إلى خلل، ولا يقتلُ روحَ العمل الجماعيِّ، ولا يوجِدُ خلافاتٍ شخصيةٍ، ويؤدِّي إلى تحسين بيئة العمل والعاملين، وأنْ يعرفَ الجميعُ طريقتَه، وأنه مطبَّقٌ بطريقةٍ عادلةٍ.



١٦ التحفيزُ ليس كلمةً نسمعُها ونطبِّقها دون وعيٍ؛ لذا في بعض بيئاتِ العمل والشركات يطبِّقون حزمةً من الجرعاتِ المحفزة للموظّفين، ثم يكتشفون أنَّ كلَّ ذلك لا تأثير له!.

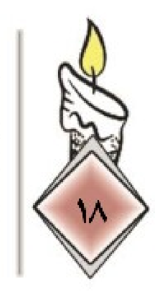




١٧

التحفيزُ لا يمكن أنْ يُطبَّق إلا على أرضيةٍ عادلةٍ تضمن التنافسَ الشريفَ، أصلِحْ بيئةَ العمل واجعلها صالحةً للعمل، وتذكَّر: التحفيزُ- وإنْ كان مهمًّا - ليس بأهمَّ من تطبيقِ العدلِ وحُسْنِ الإدارة.





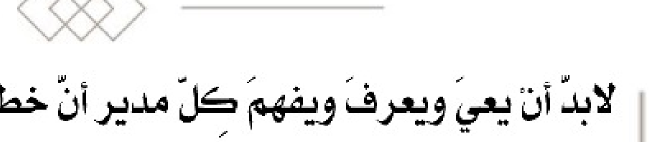
١٨

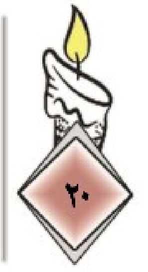
كان على وشكِ الغرقِ في عالمٍ مجهول، لاح له طوقُ نجاةٍ وتشبَّث به، ومن هذا الطوقِ الصَّغيرِ صنعَ سفينتَه العظيمةَ والتي أبحرَتْ به في كلِّ الدنيا! كانَ الطوقُ كلماتِ تحفيزٍ قالها له أحدُهم ومضى!.



١٩

أجملُ الشُّكر أنْ نشكرَ الآخرينَ كما يحبُّون لا كما نحبُّ نحن، لذا كلَّما كانَ الشكرُ قريبًا من رغبةِ الطرفِ الآخَر ومحبَّبًا له؛ كانَ أثرُه عميقًا.

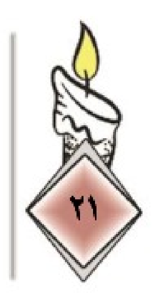




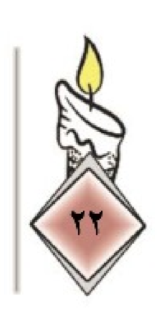
٢٠

لابدّ أنْ يعيَ ويعرفَ ويفهمَ كلّ مدير أنّ خطاباتِ الشكر وشهاداتِ التقدير وحدَها لاتكفي، في الواقع هي لاقيمةَ لها عندما يقابلها سلبٌ للحقوق في الجانب الآخر، بل إنَّ بعضَ الموظفين لايكترثُ لها ولا يهتمُّ بها، هو يهتمُّ أنْ يقتنصَ فرصَ تطوير مهاراته، وأنْ يتمتع بكافةِ حقوقه، وأنْ يطمئنّ على العدالةِ في الترشيح.

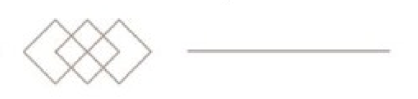




لاتغفلْ عن شُكر الآخرينَ، حتى وإنْ كانَ يؤدي واجبَه ومايجبُ عليه، للشُّكر مفعولٌ يُشبِهُ السِّحر في النّفوس! فهو قادرٌ أنْ يُحيل تعَبَ أحدِهم في إنجازِ عمل مُعيَّن إلى شعورٍ بالراحة يسري في جسدِه، الشُّكرُ الذي لايكلفك أكثرَ من لحظاتٍ ربما يجعلُ الآخرَ مبتهِجًا لأيام عديدةٍ. لوْ لمْ يكنْ له قيمةٌ لما دامَتْ به النِّعَمُ!



التجربة خيرُ برهان! جرّب أنْ تشكرَ مَن تتعاملَ معهم، وراقِبْ أثرَ ذلك.. جرّب أنْ تشكر رجلَ مرور ينظّم السيرَ تحت شمسٍ حارقة، وراقِبْ أثرَ ذلك.. جرّب أنْ تشكرَ ابنتك أو زوجتك على طبقِ طعامٍ أعدَّته، وراقِبْ أثرَ ذلك.. جرِّب أنْ تشكرَ مَن يتصبّب جبينُه عرقًا ليؤدي واجبَه، وراقِب أثرَ ذلك.. لا تسألْ عن أثَر الشُّكر؛ فهو عميقٌ جدًّا! في العمل: الإدارة التي تعتمد الشُّكرَ طريقًا لها تجدُها أكثرَ تماسكًا، وأكثر إنتاجية، إنْ صاحبَ ذلك وعي في الحياة: البيوتُ السَّعيدة لاتخلو من الشُّكر فهو عمادُها.





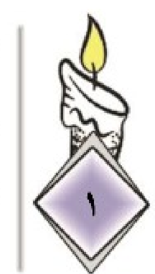
الإفراطُ في الشُّكر وكثرتُه ليسَ من التحفيز! الشكرُ على كلّ صغيرةٍ وكبيرةٍ له نتائجُ عكسية، وبالذاتِ عندما يكونُ الشكرُ على نفس المستوى والدرجة لأيّ مُنجَزٍ كانَ، وحينَها تتساوى المنجزاتُ الكبيرةُ مع الصغيرة؛ وهذا يُشعِرُ الموظفَ بالظلمِ، ويرى صاحبُ المنجزاتِ الصغيرةِ أنّ أقلّ القليل قد يجلبُ له الكثيرَ!



ثقافة الاجتماعات

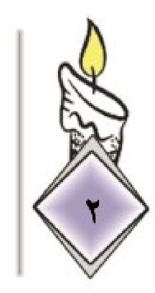
٩





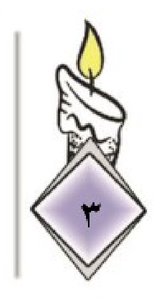
مهمٌّ جداً في الإدارة وفي حياتك، ألَّا توجدُ قاعدةٌ تطبِّقها على حالةٍ معينةٍ، ولكن توجدُ حالةٌ معينةٌ اخترْ لها القاعدة المناسبة، لكلِّ حالةٍ ما يناسبُها.





مِنْ أكبر الأخطاءِ التي تُرتَكبُ عند محاولة إقناع الآخرينَ بأمرٍ ما: استعجال النتيجة في نفس الجلسة؛ مما يسبِّب نفورَ الطرفِ الآخَر وتعصُّبَه لرأيه.





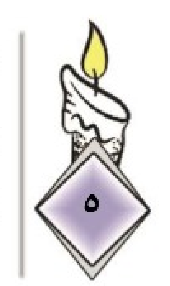
من أخطاءِ بعضِ المدراء في الاجتماعاتِ، أنْ يعمدَ إلى الإكثارِ من النقاط التي يُعرِّجُ عليها، وهذا غيرُ صحيح ... حيث إنَّ نقطةً تُدرَس بتَمَعُّن أفضلُ من نقاطٍ كثيرةٍ دون تمعُّنٍ.





لا قيمةَ للاجتماعاتِ إذا لم تُحرِّر الموظَّفين من القيودِ والشُّعور بالخوفِ؛ ليتحدَّثوا بحرِّيَّةٍ عن كلِّ ما يُشكِلُ عليهم دونَ خوفٍ من تَبِعاتِ ذلك.





٥

تخيَّر وقتًا مناسبًا للاجتماعاتِ (اليوم والساعة)، وتجنَّبِ الإطالةَ، والأهمُّ: حدِّدْ هدفكَ مِن الاجتِماعِ؛ لتحدِّدَ وسيلتَك المختارَةَ، واكسَر المَلَلَ.





١. إذا أردت إحداث تغيير، يُفضَّل عقد الاجتماع قبيل البدء وليس قبله بفترةٍ طويلةٍ؛ لضمان قوَّة التأثير.

٢. ابدأ بنفسك وأغلق الجوال، وامنع التليفونات أو الدخول لغير الأمر الطارئ، واطلب منهم إغلاق هواتفهم أو جعلها على الصامت (مع السماح للحالات الطارئة) حتى لا يشوِّش ذلك على المجتمعين

٣. ركِّز على موضوع الاجتماع، ولا تسمح بتشعُّب الأمور.

٤. اجعل الاجتماع أخويًّا وتفاعليًّا، لا جامدًا روتينيًّا.

٥. استمع جيِّدًا لوجهات النظر المختلفة وناقشهم.

٦. تذكَّر: الاجتماع لا يعني إعطاء الأوامر والتعليمات فقط.

٧. إذا أبدى أحد الموظفين وجهة نظرٍ خاطئةٍ، فأنت مسؤولٌ عن إيضاح خطئه، وتصويبه له ولغيره من المجتمعين.

٨. وجهات النظر مختلفة، والمطلوب أخذ الأفضل منها ولو لم تكن لك أنت، ولا تنسَ الثناء على من أبداها.

٩. أبْعِدْ الخوف وتبعات إبداء وجهات النظر التي قد يخشاها بعض الموظَّفين.

١٠. لا تجعل الاجتماع طويلًا.

١١. يجب أن يكون مكان ووقت الاجتماع مريحًا للجميع.

١٢. نوِّع أساليبك حسب موضوع الاجتماع وأهمِّيتَّه.





خلق الولاء للمنظمة

١٠



خلق الولاء للمنظَّمة: لتخلق الولاء لدى الموظَّف تحتاج إلى عدة إجراءاتٍ لتصل بالنهاية إلى خلق ذلك الولاء ونضعها مختصرةً في النقاط التالية:

١. أولا تناسب الأجر مع العمل وأن يكون الراتب مناسباً للموظَّف ويحقِّق تطلُّعاته.
٢. الاهتمام بكافَّة حقوقه الوظيفيَّة.
٣. أن يعرف حقوقه ويطمئنَّ إلى عدم المساس بها ويعرف واجباته ويرى أنها جزءٌ من رسالته ولا بدَّ له من القيام بها.
٤. أن يطمئنَّ الى عدالة الإدارة وأن عمله واجتهاده هو المحكُّ في تقييمه.
٥. أن تكون هناك روحٌ تنافسيَّةٌ في العمل.
٦. أن لا يكون لطموح الموظَّف حدودٌ (يعمل ويرى أنه قادرٌ على أن يصل لأعلى مستوى).
٧. خلق التميُّز للمنظَّمة بصفةٍ عامَّةٍ وللموظَّف بصفةٍ خاصَّةٍ.
٨. استمرار المنظَّمة في تقديم التدريب المستمرِّ ليشعر الموظَّف أن قدراته لن تقف عند حدٍّ معيَّن.
٩. الشعور بالأمان الوظيفيِّ وأقصد هنا أنه في مأمنٍ من الفصل التعسفيِّ أو من مضايقاتٍ تتلبَّس بالنظام لجعله يغادر وظيفته.
١٠. النظر بعين العدل لمصالح المنظَّمة ومصالح الموظَّف في آنٍ واحدٍ.
١١. الوقوف مع الموظَّف عند تعرُّضه لظروفٍ خاصَّةٍ وتكييف الأنظمة لخدمته وليس العكس.
١٢. خلق الغيرة والحب للمنظمة وأنها جزءٌ يمثِّله مثلما أنه يمثِّلها.
١٣. الاهتمام بالجانب النفسيِّ بدءاً من طريقة التعامل وبث الرسائل الإيجابية بالطرق المختلفة.
١٤. القضاء على كلِّ ما من شأنه تكوين بيئةٍ طاردةٍ للموظَّف.
١٥. الشكر والحوافز والتقدير. مراعاة جميع ما ورد في صفحـ(١٣٠)ـه الشكر والحوافز (أسباب وموانع)

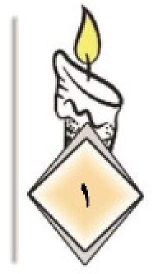
بقيتْ نقطةٌ أخيرةٌ ومهمةٌ وهي مدى إيمان الموظَّف بشرعيَّة وجود المنظَّمة وأهمِّيَّتها للمجتمع وتأثيرها الإيجابيِّ عليه، لأنَّ شعوره بقوَّة تلك المنظَّمة يعزِّز من الانتماء لديه وكأنه يستمدُّ وجوده من وجودها.



استقطاب الكفاءات واستشراف المستقبل

١١





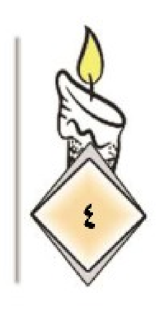
في التوظيف: المديرُ الذكيُّ هو مَنْ يبحثُ عن الكفاءاتِ لتوظيفِها، ولا ينتظرُهم يطرُقون بابَه خارجَ أسوارِ الشَّرِكة؛ قد توجدُ مفاجآتٌ.



في زمنٍ متسارعٍ، لنْ تصمدَ أيُّ مُنشأةٍ في المستقبَل، مالمْ يكُنْ لديْها آلةُ زمنٍ مُخيِّلة؛ تستشرفُ المستقبلَ، وتعودُ لتصنعَ الحاضرَ بما يناسِبُ المستقبلَ.



إنْ لمْ تستطِعِ صناعةَ الأصدقاءِ فلا تصنَعِ الأعداءَ، كثيرٌ ممّن اختلفنا معهم وتحوّلوا للجانبِ الآخر كان يمكنُ احتواؤهم وجعلهم أصدقاءَ لنا! تذكّر دائمًا: الذكيُّ يكسبُ، يُحيّد، ويحاول أنْ لا يخسرَ.



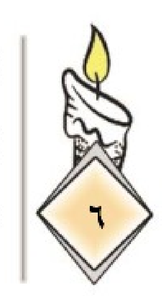
إذا أردتَ استقطابَ كفاءاتٍ ذات مواصفاتٍ خاصَّة، فهذا يعني أنك تحتاجُ تمزيقَ شروطِ التوظيف؛ لأنَّها في الغالبِ ستكونُ حجَرَ عثرةٍ نحوَ استقطابهم!.





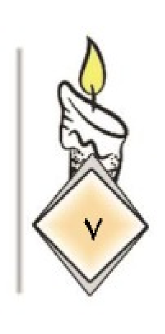
مثال: أنتَ في شركةٍ وترغبُ توظيفَ موظَّفٍ فلتةٍ في الحاسبِ، وتضعُ الشروط شهادة، خبرة، سلامة الجسَد...إلخ ، فهذا يعني أنَّك في المسار العادي، وشروطك قد تمنعُ توظيفَ الأفضلِ.





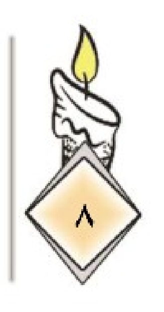
التواصلُ الفعَّال مع الجامعاتِ، ومتابعةُ أصحابِ الإنجازاتِ من مخترعاتٍ وغيرها والتي قد يسلِّط الإعلامُ الضوءَ عليهم قد تجلبُ لك ما تحتاجُه من كفاءاتٍ مميزةٍ.





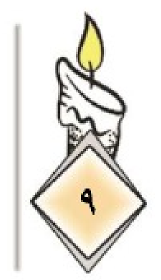
كلَّما تميَّز الشخصُ أكثرَ احتجتَ أنْ تُعطيه مميزاتٍ أفضلَ، وأنْ تهتمَّ تمامًا بما يحتاجُه وبالجانب النفسيِّ؛ حتى تستفيدَ منه الاستفادة التامَّة.





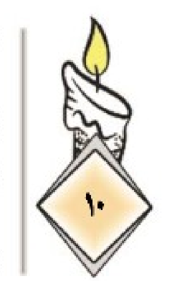
المديرون السيِّئون في الشركاتِ الأخرى قد يساعدونكم في عملية استقطاب الكفاءاتِ، فكثيراً من المبدعين خرجَ بسبب تعامُل مديرٍ سيِّئ، كُنْ جاهزًا لاستقبالِهم .





الأفكارُ الجديدة تعني القفزَ للمستقبلِ، وتتوقَّف أيُّ منظمةٍ في حاضرها حتى يصبحَ حاضرُها ماضيًا سحيقًا، ثم تتلاشى بعدَ ذلك، وتنتهي عندما تتوقفُ عن توليدِ الأفكار ومواكبة التغيُّرات! حتَّى أنت ستُسجَنُ في حاضِرِكَ عندما لاتملكُ أفكارًا لمستقبلِك!.





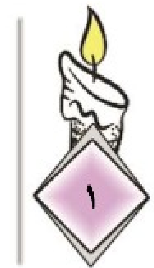
لا يُكلف الموظف بمهام، ولا يختبر قدراته ثم يتهمه بعدم الإنتاجية! يوكل إليه مهام عاجلة ولا يعطيه الوقت الكافي ثم يتهمه بالتقصير! لا يُدرّبه ولايعلمه ولايُلحقه بدورات؛ ثم يتهمه بعدم الفهم! بعد كل ذلك يرفع عنه تقريرا مفاده "المنظمة لا تحتاج جهوده ولا وجوده!"



الأداء والتقييم

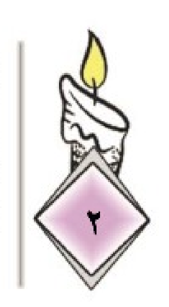
١٢





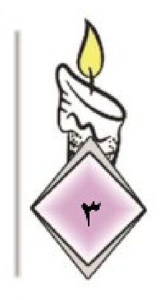
التقييمُ الوظيفيُّ: يختلفُ من إدارةٍ إلى أخرى، ولكن كُلَّما كانَ التقييمُ بعيدًا عن التدخُّل البشريِّ (العاطفيِّ)، كانَ أكثرَ مصداقيَّة.





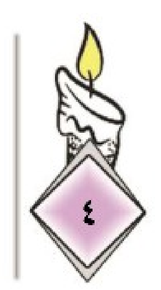
إنَّ استخدامَك لإمكانياتٍ كبيرةٍ؛ لتحقيق أهدافٍ بإمكانِك تحقيقُها بطريقةٍ أقلَّ كلفة، تُعتبَر في حقيقةِ الأمرِ خسارةً ترتدي ثوبَ الأرباحِ.





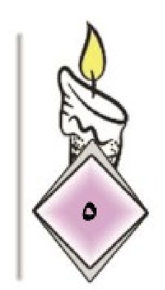
الكلُّ قادرٌ على استغلال الإمكانيَّاتِ، لكنّ القليلَ مَنْ يستغلُّها بطريقةٍ احترافيةٍ، وهي تعني: استخدامَ القدْر الكافي لتحقيقِ هدفٍ معينٍ.





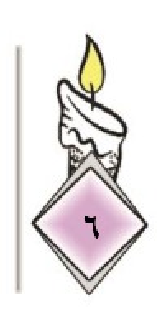
فرقٌ كبيرٌ بين إخراج مُنافِسٍ من السّوق نهائيًّا، وبين الوصولِ بمُنتَجك إلى المرتبة الأولى، في الأُولى: أنت أنانيٌّ حاقدٌ، وفي الثانية قياديٌّ ناجحٌ.





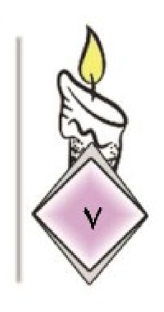
نحن بشَرٌ، قد نُحبُّ موظفًا أكثرَ من غيرِه، ونرتاحُ لأحدِهم ولا نرتاحُ لآخَر؛ هذا قلبُك. في التَّقييمِ وكتابةِ التقرير لا تسمح لغير عقلِك أنْ يَحكُمَ.





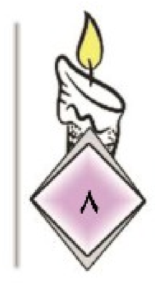
أيُّ تقييم أداءٍ لا يهتمُّ بحوافزَ مُعلَنةٍ وتنافسيةٍ قائمةٍ ومصداقيةٍ واضحةٍ هو تقييمٌ أعرَجُ، ولنْ يصلَ بكَ إلى ما تأملُ منه، ولنْ يُعطيَ نتائجَه المرجوَّة منه.





تكرارُ النقاط السلبيّةِ في كلِّ تقييم تعني أنَّ هناك خللاً في المديرِ قبل أنْ يكون ذلك خللا في الموظَّفِ، ويجبُ أنْ يكونَ تقريرًا منفصِلا عن جهدِ المدير في مساعَدتِه للموظَّف بالتخلصِ من تلك السَّلبياتِ.





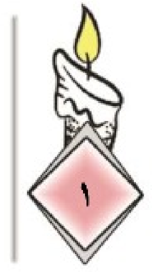
سِجِلُّ الإنجاز يجبُ أنْ يكونَ فعّالاً، وتتضاعفَ نقاطُه مع ابتكار الموظفِ لطرقٍ فاعلةٍ في العملِ وأفكارِه ومقترَحاته.



المشاكل واتخاذ القرار

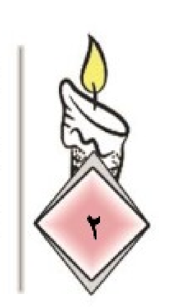
١٣





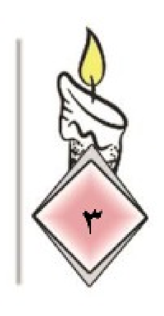
كلُّ مشكلةٍ لها سببٌ وآثارٌ مترتِّبةٌ عليها، البعضُ يعالجُ الأثرَ لأنَّه واضحٌ، ويتركُ سببَ المشكلة لأنَّه مخفيٌّ ويحتاجُ إلى بحثٍ!.





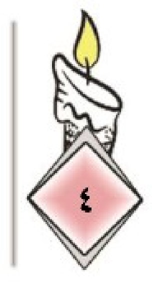
إنَّ حلَّ أثرِ المشكلة وتركَ السَّبب، يشبه مَن يقوم بتغيير سقف المنزل المتأثِّر من تسرُّب المياه، ويخسر عليه الكثيرَ، ويتركُ علاجَ التسرُّبِ في الأنابيب!.





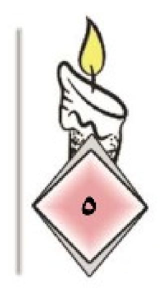
لو سألتَ مُحققِّي الجرائم عن أهمِّ ما في عمليَّة التحقيق، لذكرَ لك معاينةَ مسرحِ الجريمة، كذلك بعضُ المشاكلِ، لابدَّ من معاينتِها بنفسِك.





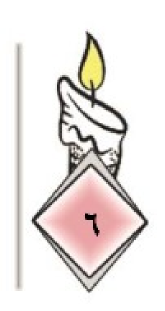
إنَّ بعضَ المشاكل حلُّها أصعبُ ما يكونُ من خلفِ مكتبك، وأسهلُ ما يكونُ في موقعِ المشكلة، بعضُ المشاكل تحتاج زياراتٍ ميدانية.





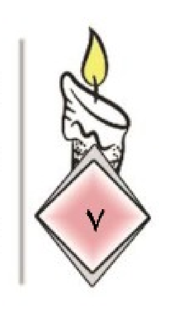
إنَّ نجاحَ المدير في حلِّ كمٍّ هائلٍ من المشكلاتِ، لا يعني نجاحَه في الإدارة! النجاحُ الحقيقيُّ في تقليل حدوثِ المشكلاتِ. اقضِ على منبَع المشكلة.





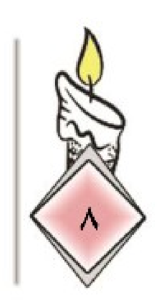
من الرائع أنْ تتَّخذ قرارَك برفقٍ، وتنفِّذه بحزمٍ، والرفقُ يعني اختيارَ أيسر القراراتِ الموصِّلة لتحقيق الهدفِ، والحزمُ يعني تنفيذَه بجدِّيَّةٍ ودون تهاوُنٍ.





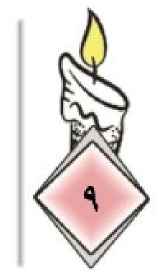
المشاكلُ والأزماتُ اختبارٌ حقيقيٌّ للقيادة، وهي تعني قدرتَك على قيادة المركب وسط ظروفٍ جوِّيَّةٍ مختلفةٍ، وطرقٍ وعرةٍ؛ لتصل لهدفك بكلِّ احترافيةٍ.





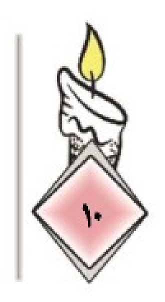
إنْ كانَ الضجيجُ هو المشكلة، فإنَّ وضعَك لسدادةٍ في أذنيك قد يمنع الضجيجَ عنك، ويحلُّ مشكلتك، لكنَّ المشكلة الأساسيَّة تبقى قائمةً لم تُحَلَّ!.





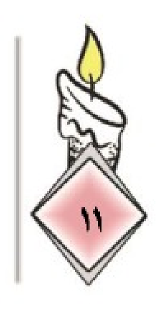
إذا أردتَ اتخاذَ قرارٍ معيَّنٍ تأكَّد من صحَّته، كُنْ حازمًا في تنفيذه؛ حتى تحقِّق الهدفَ، كسرٌ قرارك يعني ضعفَك، وضعفُك يعني كسرَ قراراتِك المستقبلية.





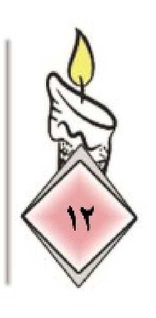
القرارُ الذي تضطر إلى اختياره لا يسمَّى قرارًا! القرارُ لك الحرِّيَّة أنْ تختاره أو ترفضه، ما تُجبر عليه يسمَّى وضعًا لا تملك تغييرَه.





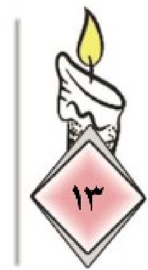
إنَّ حلَّ أحدهم لمشكلةٍ تشبه مشكلتك، لا يعني أنَّ هذا الحلَّ يصلح لك ومناسبٌ، تذكَّر: لكلِّ حالةٍ وضعُها الخاصُّ بها، وتفاصيلُها وما يناسبُها.





المتحدِّثُ الإعلاميُّ للمؤسَّسة يشبه تمامًا وزيرَ الإعلام للدولة، يجب أنْ يكون مثقَّفًا، سريع البديهة، يعرف التوجُّهات، يجيد المناورة، لديه مخزونٌ لغويٌّ.





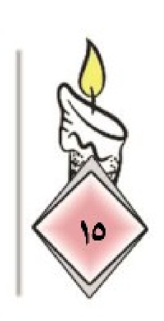
قدرتُك على علاج سلوك معيَّنٍ خاطئ لدى أحد الموظَّفين، تعني إمكانيّة علاج هذا السلوك لدى غيره، ومنعه من الانتشار، وفشلك يعني إمكانيَّة حدوثِ العكس.





أغلبُ القرارات الخاطئة بسبب التسرُّع، وعدم وضوح الرؤية، وكذلك قلّة المعلومات اللازمة لاتِّخاذ القرار الصَّحيح.





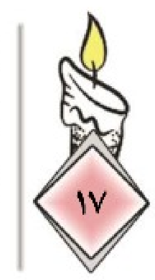
إذا صادفتَ مشكلةً في عملك ولم يتمُّ حلُّها، فاستمِع للمشكلة من مصدرها الأساسيِّ، ولا تكتفِ بما يُنقل إليك من مساعديك.





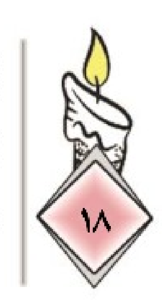
إنَّ السرعةَ أو التأني في دراسة موضوعٍ، ليس بالأمر المهمِّ، الأهمُّ استيفاء كافة الجوانبِ لدراستِها، فلا فائدة للتأنّي مع إغفال جانبٍ مهم.





إنَّ كثرةَ المشاكل التي نجحتَ في حلِّها، قد تدلُّ على ذكائك، لكنَّها تدلُّ أيضًا على أنَّ الحكمة تنقصك؛ لأنَّ الحكمة تقتضي تجنُّب المشكلاتِ أساسًا.





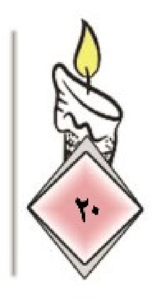
إنَّ تكرار المحاولاتِ للوصول لهدفك لا قيمةَ لها إذا لم تكنْ كلُّ محاولة مختلفةٌ عن أختها، كثرة محاولتِك لفتح بابٍ بمفتاحٍ خاطئٍ لن تفتحَه!



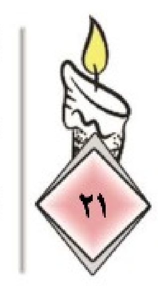


كلُّ شيءٍ ينقصك هناك مجالٌ لتعويض هذا النَّقص، تعاني من ضَعف التذكُّر، دوِّنْ ما تريد بسجِلٍ ترجع إليه. وهكذا باقي النَّواحي.



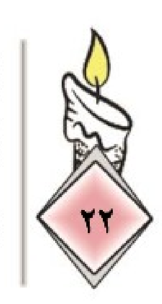


كلُّ أمرٍ تُصدِره ولا تراقب تنفيذَه لا قيمة له، قيمةُ الأوامر في تنفيذها والالتزام بها، ومحاسبة مَنْ لم يلتزمْ بها.



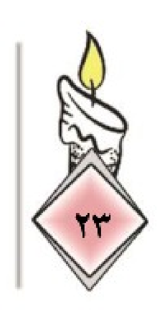
قاعدةُ المكاسب والخسائر لا تغفلُ عنها، ففي بعض الأوقاتِ قد تتنازلُ عن مكاسبَ جيِّدةٍ مقابل خسائر صغيرةٍ؛ لأنَّ تلك الخسائرَ لا تليقُ بك وبمكانِك.





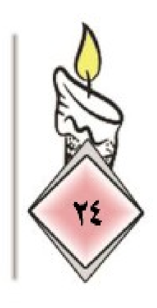
إذا واجهتَ مشكلةً لا تُجهد نفسَك في حلِّها، حاولْ ثم اترُكها، اهدأ قليلًا، عقلك سيعملُ على حلِّها دون تعمُّدٍ منك، عُدْ لها، ستجد الحلولَ بين يديْك.





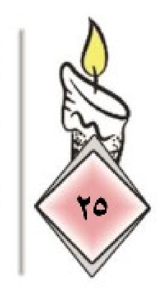
هناك فرقٌ كبيرٌ بين التروِّي في حلِّ مشكلةٍ وبين تركِها تتفاقمُ وتكبُر، التروِّي حكمةٌ، وتركها حماقةٌ، والتروِّي يعني اختيارَ الحلِّ المناسبِ للمشكلة.





مِن المشكلاتِ التي قد تواجهها كمدير، مشكلةُ احتكار الخبرة من أجلِ احتكارِ المنصب، الأكثر خبرةً لا يدرِّب الأقلَّ خوفًا أنْ يحلَّ محلّه!.

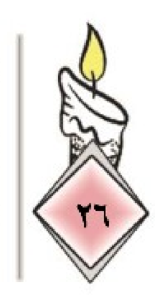




٢٥

إذا تعثَّرتَ وسقطتَ على الأرض، فلا تتلفتْ للآخرين تنتظرُ مدّ يد العون لك، مَن يرغبْ بمساعدتك فلن ينتظرَ طلبَك. استخدِمْ يديْك؛ فهُما الأقربُ إليك.

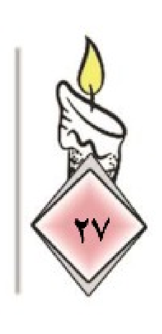




٢٦

مؤشِّرُ التراجُع عن القراراتِ الخاطئة مؤشِّرٌ ذو حدَّيْن، بِقدْر ما يعطي إشارة على شجاعتك، بقدْر ما يشير إلى أنَّ هناك خللًا ما إذا ارتفعَ مُعدَّل استخدامِه.

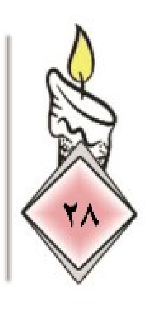




٢٧

لكلِّ تغييرٍ تحاولُ أنْ تجريه على نفسِك أو وظيفتك ضريبةٌ، لا تُقدِمْ على التغييرِ مادمتَ لا تستطيعُ دفْعَ تلك الضريبة؛ لأنَّ كلفة عدمِ القدرة عالية.





٢٨

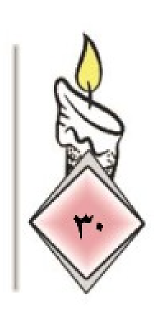
إنَّ القرارَ يحتاجُ إلى زمنٍ مناسبٍ، ومكانٍ مناسبٍ، ورجلٍ مناسبٍ ينفذه. وقدراتٍ مناسبةٍ ووسيلةٍ مناسبةٍ.





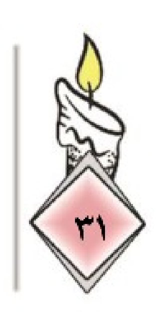
عنـدما تـبرز موضـوعًا للآخـرين يجـب أنْ يرتقـي مـا تقولـه لمسـتوى عقولهم، الناس ملَّتْ مـن متحـدِّثٍ يظنُّ خُزَعْبلاتِه كافيـة لإقناعهم! تذكّر: عقولُ المستمعين أذكى من مُحدِّثها.

لذا؛ المتحدِّث الرسميُّ للإدارة، الوزارة، لابدَّ أنْ يكون على درايـةٍ تامَّـةٍ أنَّ ما يقوله وإنْ صدَّقه الكثيرون، فهناك عقولٌ تفكّر وتفنِّد ما يقوله وبالأدلَّة والبراهين، لا إقناعَ دون المنطقِ والكثيرِ من الشّفافية و إظهار الحقائقِ.



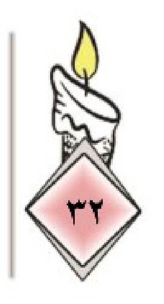


إذا فكّرتَ ثم فكّرتَ وبعد ذلك قررتَ وظهر لك صوابُ قرارك؛ فإيَّاك ثم إيَّاك أنْ تضعف أو يُكسرٍ هذا القرارُ مهما أتعبَك تنفيذُه؛ لأنَّ ذلك يعني كسرَ إصرارِك، تذكر: لا قيمة لتفكيرك الصَّحيح مع إصرارٍ ضَعيفٍ.

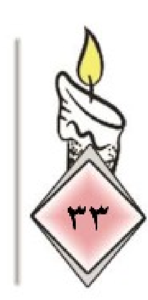




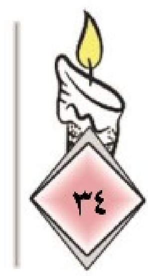
تمامًا مثل بعض الأدوية؛ قد تُجدي نفعًا مع أحدهم ولا تنفع مع آخر رغم تشابههما بالمرض، كذلك لكلِّ مشكلةٍ حلَّها الخاصُّ بها وإنْ تشابهَتْ مع مشاكلَ أخرى.







وَالقصدُ، عندَمَا حلا قامَ بهِ أحَدُهُمْ لِحلَ مُشكِلتِهِ يَجِبُ أنْ تُكيِّفَ هَذَا الحلّ مَعَ مُشكِلَتِكَ وَتَعمَلُ عليه (حَذفٌ أوْ إضَافَةٌ) بمَا يُنَاسِبُكَ، وَلَيسَ شَرطًا أنْ تَأخُذَهُ كمَا هُوَ، قدْ تَزِيدُ وَقدْ تُنَقِص، حَسَبَ الوَضعِ وَالحالَة، أنتَ مَنْ يُقَرِّرُ لِأنَّ هُنَاكَ تَفَاصِيلَ عَمِيقَةً تَحدُدُ الحُلُولُ المُنَاسِبَة.



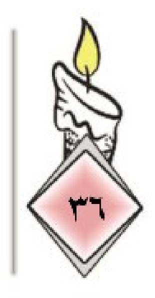
هذه إحدى الأشياء الخادعة في عملِنا وفي الحياة، نأخذ حلولَ الآخرين كما هي ونفرضُ تطبيقَها وتعطي نتائجَ عكسيَّةً! لذا خُذ الحلَّ وادرسه جيِّدًا وإمكانيَّة تطبيقِه من كلِّ النَّواحي.



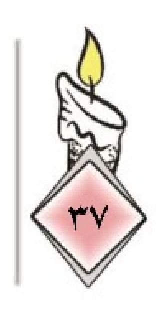


لا تتهاوَن بالمشاكِلِ الصَّغيرة، إنها تعملُ في الخلفيَّة وتؤثِّر على قراراتِك دونَ أنْ تشعرَ بذلك وتستهلك الكثيرَ من طاقتِك! لذا: تخلَّصْ من مشاكلِك الصَّغيرةِ.





إذا احترتَ في طريقٍ فربّما هناك طريقٌ آخر أفضلُ منه، وإن احترتَ بين اثنيْن فربما يكون هناك ثالثٌ بينهما أفضلُ وأجملُ ولكنْ لأنك لم تبصر إلا طريقيْن ولم تفكر إلا بما أبصرتَه من طُرق جعلك تظنُّ أنَّها هي المتاحة فقط، وهي الخيارُ الوحيدُ! لذا؛ تذكَّر: باستمرار قد يكون هناك طريقٌ آخرُ.

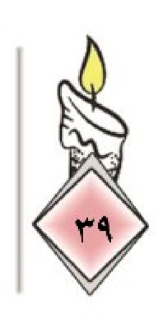


مراتٍ، قد تكونُ بين خياريْن، وتكونُ الصورة واضحةً لك تمامًا مثل شمس النهار، ومع ذلك تختار الخيار السيئ منهما لأنَّ قلبَك كان يميلُ إليه، ثم تندمُ على ذلك ويتكررُ منك ذلك في كلِّ مرةٍ! سيرافقك الندمُ حتى تختارَ ما اختارَه عقلك.

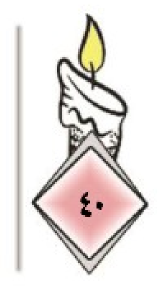


في الحقيقة، ضعفُك تجاهَ الطرفِ الآخر أو الشيء الآخَر جعلَك تختارُه مع علمك، وربما يقينك أنَّ اختيارَك خاطئٌ، لكنْ يبقى القلبُ دائمًا يعطي الفرصة تتلوها فرصة، لعلَّ وعسى!، ولكنَّ هذه الفرص إنْ لم يكن لها من المنطق نصيبٌ فهي وهمٌ وخداعٌ! لذا لا تخدع نفسَك عندما تكون خياراتُك واضحة تمامًا.



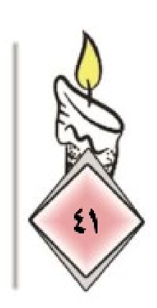


من الجيِّد أنْ تفتحَ النوافذَ لدخول الشمس وتجدّد الهواءِ، ولكنْ عندما يخبرك أحدُهم أنَّ الواقع يقولُ إنَّ هناك غبارًا وأتربةً فهنا عليك أنْ تستجيب للواقع وتغلق نوافذَك حتى ينقشعَ الغبار؛ لأنَّ تمسُّكك بما ترى أنه الشيءُ الصَّحيح قد يجلب الضَّررَ لك أكثر ممَّا تتوقَّع!.



قصتُك في الحياة لم تنتهِ بعد؛ وهذا يعني أنَّ فصولها قد تتغيّر، وأنَّ نهايتها قد تتبدَّلُ، وأنَّ أحداثَها لزيادة الحبكة والهزيمة لتجعل العقدةَ تصلُ للذروة ومنها انفراجُ أزمةٍ، وأنَّ بطلَها لازال حيًّا يُرزَق وبيده الخيار، بيده أنْ يغيِّر النهاية!.





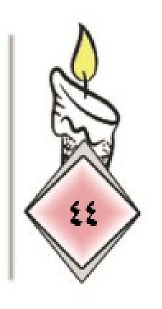
أيُّها المظلومُ؛ قصَّتك لم تنتهِ بعد، أنت بطلَها، وطالما أنت حيٌّ فهذا يعني أنَّ هناك أملاً في تبدُّل الأحداث، صحيحٌ قد يكتب الظالمُ بعضَ فصولِها لكنه قد يعجزُ عن كتابةِ نهايتِها، لطالما كان هناك خروجٌ عن النصِّ!.



طبعا، هذا لا علاقةَ له بالقِيم والمبادئ الثابتة، بلْ له علاقة بالمشاكل والحلولِ وفنِّيَّاتِ اتَّخاذ القرار السَّليم وقائمة المكاسِب والخسائر وما يجبُ عليك فعله وما يفضّل تركُه، أيُّ حلَّ لا يتماشى مع الواقع هو في حقيقة الأمر مشكلةٌ قادمة!.

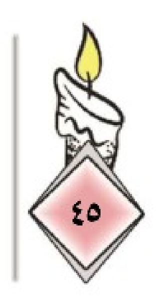


في كثيرٍ من الأحيانِ، لا يُمكنك الحكمُ على قرارٍ اتَّخذَه أحدُهم حتى تعرفَ هدفَه تماماً، في أحوالٍ قد نحكُم على تصرُّفاته ومَا يُصدره مِن قراراتٍ ونرى أنها خاطئةٌ، لكنْ علىَ الجانِبِ الآخر قد يكونُ لديه أهدافٌ خفيةٌ نكتشِفُ بعد معرفتِها أنَّه كان على حقٍ في اتِّخاذه تلك القراراتِ!.



خلاصة حلِّ المشاكل: لكلِّ مشكلةٍ ما يناسبُها من حلول، لكلِّ وضعٍ تفاصيله الخاصَّة به، لا توجد قاعدةٌ يجب أنْ أطبِّقها على الحالة، ولكنَّ هناك حالةٌ أختار لها ما يناسبُها، ربما أخذَ من القاعدة نصفها أو رُبعَها، ربما أمزجُها مع قاعدةٍ أخرى، التعمُّق في التفاصيل يقودُك للحلولِ المناسِبة...

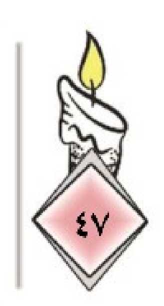




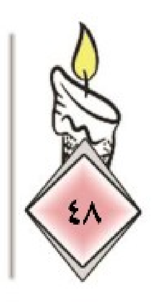
إنَّ حلَّ فلان لمشكلته لا يعني أنَّ حلَّه مناسبٌ لمشكلتي وإنْ تشابهتْ في الظاهر تمامًا، هذا شيءٌ مهمٌ جدًّا، جميعُنا إنْ وقعنا بمشكلةٍ سألنا: كيف حلّها مَنْ وقع بها من قبل، هذا شيءٌ جيِّدٌ بصفةٍ عامَّةٍ لكنْ أنْ تطبِّقه بحذافيره على وضعِك قد يخلقُ لك مشاكل جديدة؛ لذا تأخذ منه ما يناسبُك تمامًا.



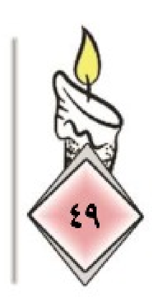
المشكلةَ تتحرَّك وتكبر وليست ثابتة، وإهمالك لحلِّها لا يعني أنَّها ستبقى جامدةً بمكانها في انتظار أنْ تلتفتَ إليها في يومٍ ما، هي تتحرَّك خفيَّةً في كلِّ اتِّجاهٍ بحثًا عن أخواتها لتتَّحد معهنَّ، وفي الوقت نفسه تُحاولُ أنْ تخلقَ لك مشكلةً جديدةً لم تحسبْ حسابَها!.



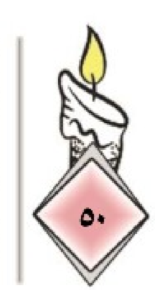
إنَّ أفضلَ قرارٍ تتَّخذه للحرب قد يكون عندما تعيش في لحظةِ سلامٍ، مراتٍ قرارُ خلع ضرسٍ يؤلمك يجبُ أنْ تتَّخذه وتنفِّذه عندما يهدأ ألمُه ويسكن وجعُه! وهكذا في الحياة الكثيرُ من القراراتِ يجب أنْ ننفِّذَها في لحظةِ هدوءٍ.



تعامُلنا مع المشكلاتِ لايجبُ أنْ يخرجَ عن حالتيْن؛ إمّا حلا للمشكلة والخروج منها بوعي أو نحاولُ التخفيفَ من وقعِها علينا، مرات قد يكونُ قدرُك عدمَ قدرتك لسببٍ ما على حلِّ مشكلة تعترضُك، وهنا تأتي أهمية التخفيف من تأثيرها عليك قدرَ الإمكان، البعضُ إمّا يواجه وقد يُكسر أو يستسلم تمامًا للمشكلة!



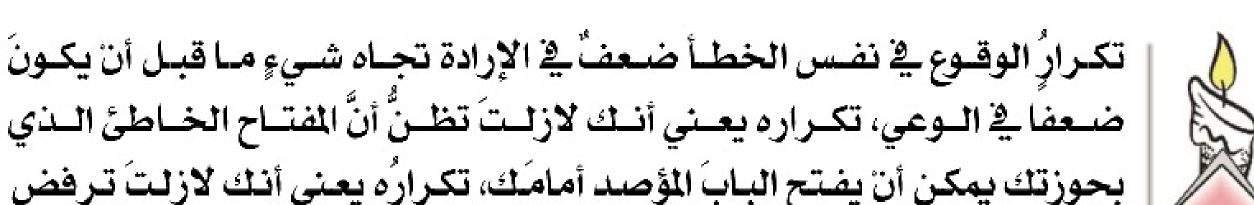
لم يكُن البحثُ عن الحلولِ هو العائقُ لحلِّ المشكلاتِ، الحلُّ شيءٌ ليس من الصُّعوبة معرفتُه أو الاهتداءِ إليه، لكن القدرةَ على اتِّخاذ القرار وتحمُّل تبعاتِه هي التي تجعلُ الشخصَ عاجزًا عن الخروج من مشاكله، هو يفتقدُ الصبرَ والتحملَ ويفتقد الشجاعة في اتخاذ قرارِه، ويتصور أنَّ خسائرَه ستكونُ أكبر!



والقصدُ هنا أننا نعرفُ الحلَّ الصحيحَ، نحن نعي الحلَّ تمامًا ولكن تنقصُنا الشجاعة في اتخاذه، نتصور أنَّ الخسائر قد تكونُ أكبر وأنَّ المستقبل أسوأ؛ ولذا نلجأ للصبر في تحمُّل الوضع القائم، ونزيد من الصَّبر كلما تعبْنا أكثر، نصبرُ على أمل أنْ تحلَّ المشكلة نفسَها! لكنَّ هذا "لايحدثُ في الغالب" الحلُّ يحتاج شجاعة.

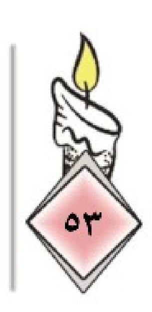


ليس المطلوبُ منك أن تُلقي بنفسِك من السفينة وأنت لا تجيدُ السباحةَ، لكنْ قد يكونُ قرارُ مغادرتها الحلَّ الوحيد عندما تتجه السفينة للغرق!، تعلّم السباحة، ابحثْ عن قارب، عن طوق نجاةٍ، وغادرْ قبل أنْ تغرقَ سفينتك، ما يمكن أنْ تواجهَه من مصاعبَ وأهوال وخوف وأنت متعلق بطوق النجاة أخفُّ بكثير من غرقِ السفينة.

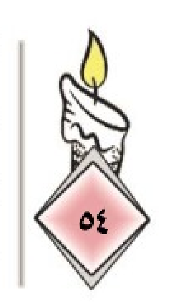




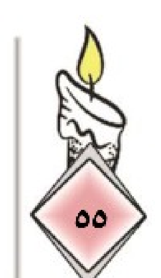
تكرارُ الوقوع في نفس الخطأ ضعفٌ في الإرادة تجاه شيءٍ ما قبل أنْ يكونَ ضعفا في الوعي، تكراره يعني أنك لازلتَ تظنُّ أنَّ المفتاح الخاطئ الذي بحوزتك يمكن أنْ يفتح البابَ المؤصد أمامَك، تكرارُه يعني أنك لازلتَ ترفض نصيحة عقلك عندما أخبرك أنَّ قلبك يومًا ما قد يوردُك المهالك!



يجبُ أنْ تعرفَ أنّ لقلبِكَ مساحةً مُعيّنةً، وقُدرةً مُحدّدةً لتحمُّل الضّغوطاتِ والمشاكلِ، ومثلما أنّه يضخُّ الدمَ لسائرِ جسدِك؛ فهو يضخُّ معَه ما تعانيهِ من ألمٍ وتعبٍ؛ لذا إنْ لمحتَ إمكانيةَ إنهاءِ مشكلةٍ فعجّلْ بذلك؛ حتى لو اضطررتَ في حالاتٍ للتنازُل. تذكّر: الهمومُ متجدِّدةٌ؛ ولذا احرِصْ على تفريغِ ما لديكَ باستمرارٍ.



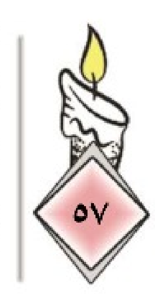
للمشكلةِ وزنٌ وثِقلٌ، والبعضُ يظنُّ أنّ المشاكلَ الكبيرةَ هي التي يمكنُ لها أنْ تؤثّر عليه! لذا تجدُه يحاول حلّها مع تجاهُل تامّ لتلك المشكلاتِ الصّغيرةِ والمتناثرةِ هُنا وهناك؛ ناسيًا أنّ مجموعَ أوزانِها ربما يفوقُ كثيرًا منَ المشكلاتِ الكبيرةِ، البعضُ حريصٌ على قلبِه من تراكم الدُّهونِ، لكنّه لايُلقي بالًا لتراكُم الهمومِ!



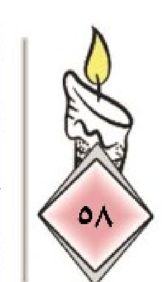
لايقتُلُ الإنسانَ شيءٌ مثلُ المكابرةِ، وأنْ يسيرَ في طريقٍ مليءٍ بالخسائرِ وهو يعرفُ ذلكَ، ومعَ ذلكَ يرفضُ أنْ يعترفَ بالهزيمةِ، يرفضُ أنْ يقولَ: "أخطأتُ!"، يظنُّ ذلكَ يحطُّ مِنْ قدْرِهِ وكرامتِه،يرفضُ أنْ يعودَ لقلبٍ يحبُّه؛ لأنه اتّخذَ منه موقفًا، ولنْ يُغيِّرَ موقفَه مَهما كانت خسائرُه! تقسو الحياةُ على مَن يكابرُ وتُجبرُه أنْ يعيشَ وحدَه!



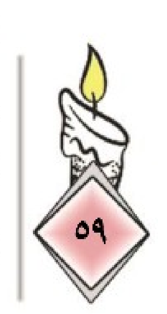
لم يكن البحثُ عن الحلولِ هو العائقُ لحلّ المشكلاتِ في يومٍ من الأيّامِ، الحلّ شيءٌ ليسَ من الصعوبةِ معرفتُه أو الاهتداءُ إليه، لكنّ القدرةَ على اتّخاذِ القرارِ وتحمُّل تبعاتِه هي التي تجعلُ الشخصَ عاجزًا عن الخروجِ من مشاكلِه، هو يفتقدُ الصّبرَ والتحمّلَ، ويفتقدُ الشجاعةَ في اتخاذِ قرارِه، ويتصوّرُ أنّ خسائرَه ستكونُ أكبرَ!



والقصدُ هنا: أنّنا نعرفُ الحلّ الصّحيحَ!، نحن نعي الحلّ تمامًا، ولكنْ تنقصُنا الشجاعةُ في اتّخاذِه، نتصوّرُ أنّ الخسائرَ قد تكونُ أكبرَ، وأنّ المستقبلَ أسوأ؛ ولذا نلجأُ للصّبر في تحمّلِ الوضعِ القائمِ، ونزيدُ من الصّبرِ كلّما تعبْنا أكثرَ، نصبرُ على أملِ أنْ تحلّ المشكلةُ نفسَها! لكنّ هذا "لايحدُث في الغالب". الحلُّ يحتاجُ شجاعةً!



القرارُ الصّائبُ لايملكُه صاحبُ الصّلاحيةِ!، القرارُ الصّائبُ يملكُه الأكثرُ معرفةً بالتّفاصيل؛ مَنْ يملكُ معلوماتٍ أكثرَ، مَنْ يعرفُ ماذا يريدُ تحديدًا ويتخذُ قرارَه حسبَ ما لديهِ من معطياتٍ؛ ولذا عندما تكونُ المعلوماتُ مصدرُها لايتعدّى مكتبُ المديرِ، فمِنَ الطبيعيّ أنْ نُشاهدَ قراراتٍ خاطئةً!

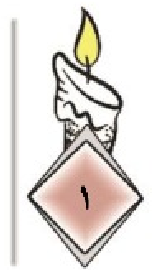


قيلَ: إنّ الحياةَ يومٌ لك ويومٌ عليك، في يومك الذي هو لك انطلقْ إلى أبعَدِ مدى، واستَغِلّه في قطعِ أطولِ مسافةٍ للمستقبلِ، وفي يومِك الذي قيل إنه عليك حاوِلْ أنْ تكسبَه لصالحِك؛ فقد يكونُ في أصلِه لك وأنت تظنُّه عليك، وإنْ عجزتَ عن كسبِه وأعيتك الحيلُ لاتستسلمْ، اعقِدْ معه هدنةً، فاوِضْه؛ لعلّك تطلعُ منه بأقلّ الخسائرِ.

سلبيات في التدريب

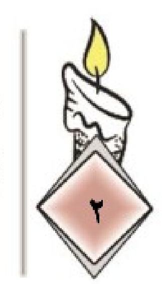
١٤



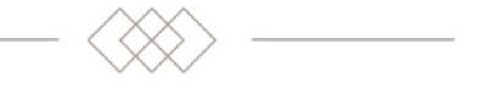


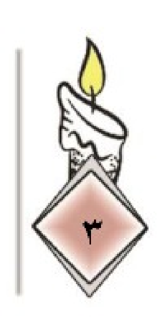
إذا اجتمعَتْ في المُنشأةِ إدارةُ تدريبٍ ضعيفةٌ، ومديرٌ يعيشُ في غيبوبةٍ، وانفصالٍ عن الواقع، فقلْ على الإدارةِ السَّلامَ.



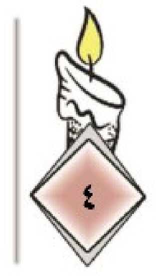


هناك جانبان: فنيٌّ وإداريٌّ، والمسارُ التدريبيُّ يجبُ أنْ يتناسقَ مع الجانبيْن، حسب احتياجِ الموظفِ والمُنشأة.





المدرِّبُ الذي يجعلك تسرَحُ بخيالِكَ بخلافِ الواقعِ يوهمُكَ وربَّما يخدِّرُك، والدوراتُ التي تتجاهَلُ الواقعَ والانطلاقَ منه تهتمُّ بما في جيبِكَ أكثرَ من اهتمامِها بتطوير ذاتِك، والمدرِّبُ الذي يردِّدُ على مَسامِعِك (قاتِلْ مِنْ أجلِ حُلمِك) ولا يعلِّمك فنونَ الدِّفاع قبلَ القتالِ فهو يخدعُك!.



الأمورُ لا تقاس بما لديك وما تملكه، بل بما يمكنك أنْ تقدِّمه، وجود الملايين في رصيدِك لا يعني أنَّك صاحبُ أثر حتى تنفقَ على الخير منها، وإلا فكلُّ مَن أنفق وهو أقلُّ منك مالاً أعظم منك أثراً، كونك عالما لا يعني أنَّ لك أثراً حتى تقدِّم هذا العلمَ للآخرين؛ وقِسْ على ذلك الكثيرَ!.



١ انفصال البرنامج التدريبيّ عن الواقع الوظيفيّ.

٢ المحاباة في الدورات المُتخصِّصة والمفترض أن تكون لموظّفين متخصّصين.

٣ عدم الاطِّلاع العميق على محتوى البرنامج التدريبيّ لمعرفة مدى مناسبته.

٤ عدم إشراك الموظّفين في اختيار البرنامج.

٥ ضعف استبانات التقييم التي تُوزع على الموظَّفين وعدم الاهتمام بها.

٦ ضعف الكادر التدريبيّ المسؤول عن البرنامج.

٧ محتوى البرنامج يكون أقلَّ من خبرات الموظَّفين.

٨ ضعف الإدارة المعنيّة بالتدريب في المنشأة وجهلها بالاحتياج التدريبيّ.

٩ الهدر الماليّ على دوراتٍ تدريبيةٍ معيَّنةٍ على حساب دوراتٍ أخرى

١٠ اختلاف بين الاحتياج الفعليّ وبين البرامج التدريبيّة.

١١ حصر التدريب في جهاتٍ معيَّنةٍ أو أشخاصٍ معيَّنين، وهذا قد يكون بسبب عوائق أو فسادٍ.

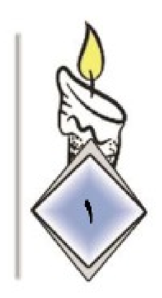
١٢ عدم الاستفادة من الخبراء فعليًّا.



النجاح

١٥





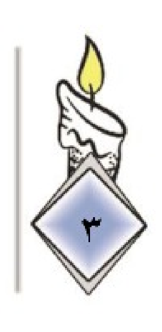
بلوغُ الهدف بحدِّ ذاته ليس دليلَ النجاح! الوسيلة، الوقت، التكلفة، هذا مقياسُ النجاح؛ لذا قد يصل اثنان لنفسِ الهدف لكنَّ النجاحَ نصيبُ أحدِهم.





النجاحُ: هو تحرُّكٌ مناسبٌ ومشروعٌ نحو هدفٍ واضح، يستندُ إلى معرفةٍ لازمةٍ، شريطة أنْ يكون للنجاح أثرٌ إيجابيٌّ، فإنْ فقدَه أصبحَ غير ناجحٍ وإنْ وصلَ لهدفِه!.





النجاحُ شرفٌ، والناجح يُفترَض أنْ نضعَ اسمَه في قائمة الشّرفاء، وأنا لا أستطيع أنْ أضع التافهين في القائمة، وإنْ وصلوا لأهدافِهم؛ مثلهم مثل مَنْ تاجر في المخدِّراتِ!.





أنتَ تحتاج إلى وسيلةٍ مشروعةٍ لتكون ناجحًا، تحتاج أنْ يكون لك أثرٌ إيجابيٌّ في المجتمع بصفةٍ عامَّةٍ، أو بمَن حولك بصفةٍ خاصَّةٍ، دون ذلك الأثر لا تُعتبر ناجحًا.





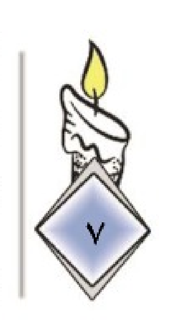
القَصْدُ: نحنُ بحاجةٍ إلى إعادة تعريف النجاح؛ فلا يُربط بالمال ولا يُعزَلُ عن الوسيلة، ونُبلِ الغاية وطِيبِ الأَثَر.





مفردة (ناجح) مفردةٌ جيِّدةٌ، ولا يليقُ أنْ نُطلقَها على كلِّ من هَبَّ ودَبَّ ووصل لهدفِه بطريقةٍ غير مشروعةٍ، أو كانت غايتُه غيرَ نبيلةٍ، أو لم نجدْ له أثرًا في غيرِه.



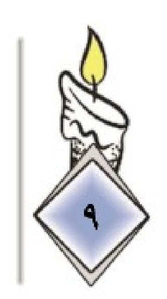


الحاقدُ والحاسدُ ومَن يكيد لك، ومَنْ يرغب في إسقاطك، والصعوباتُ التي تعترضُك، كلُّ ذلك وُجِدَ في طريقِك لزيادة مُتعتِك في الوصولِ لأهدافك، تمامًا مثل لعبةٍ كلَّما انتهيتَ من مرحلةٍ زادتْ صعوبتُها وزاد شغفُك لتجاوُزِها.



هذه الصعوباتُ، وكلُّ ما يمرُّ بك من تحدِّياتٍ، تجعلُك تقدِّر قيمةَ الوصولِ لهدفِك؛ وبالتالي تحرصُ على المحافظةِ عليه والدفاعِ عنه، سهولةُ الوصولِ للهدفِ جعلَت الكثيرين يفرطون بالمحافظةِ عليه.



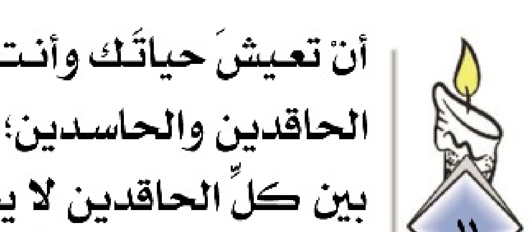


لذا؛ نشاهد مَن تعبَ وتعثَّر وسقط ثم نهضَ وحقّق أهدافه، وبعضهم كوّن ثروتَه، ونجد أنهم يميلون للحرص في صرْفِ أموالِهم، وللتّأنّي في اتّخاذ قراراتِهم، وأكثرُ ما يميِّزهم الكمُّ الهائل من الخبراتِ التي اكتسَبوها.

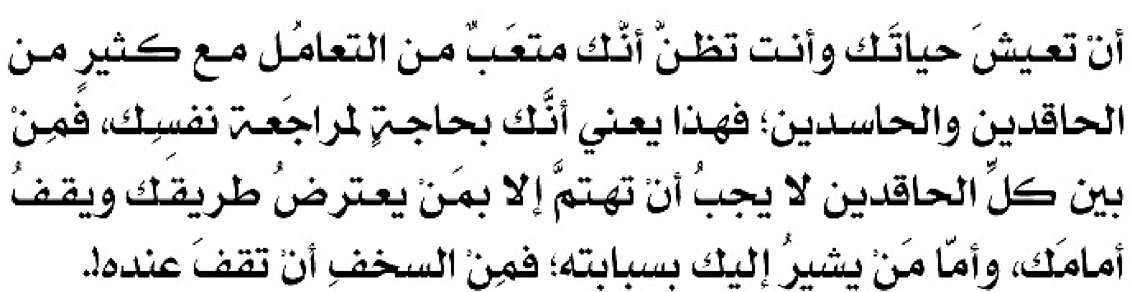




المغامرة غير المحسوبة والتي تفتقد للوعي تشبه محاولة الانتحار ومن يفز بها يشبه من ينجو من الانتحار وكلما زادت المغامرة وقلَّ الوعي زادت خطورة المغامرة! لذا المغامر الحقيقيُّ هو شخصٌ نرى أنه يقدم على الانتحار بينما هو يعي ما يفعله تماما.



أنْ تعيشَ حياتَك وأنت تظنُّ أنّك متعَبٌ من التعامُل مع كثيرٍ من الحاقدين والحاسدين؛ فهذا يعني أنَّك بحاجةٍ لمراجَعة نفسِك، فَمِنْ بين كلِّ الحاقدين لا يجبُ أنْ تهتمَّ إلا بمَنْ يعترضُ طريقَك ويقفُ أمامَك، وأمّا مَنْ يشيرُ إليك بسبابته؛ فمِنْ السخفِ أنْ تقفَ عنده!.



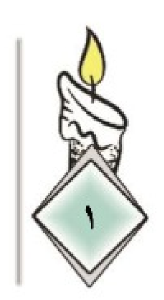


البعض يتحدّث عن عشراتٍ من الحاقدين والحاسدين مرّوا عليه في حياته، بينما الحقيقة مَن اعترض طريقه ثلاثةٍ إلى أربعةٍ فقط والبقيَّة لم يهتمُّوا لأمره ولم يقدِّموا له المساعدة؛ فظنَّ فيهم الحسدَ والحقدَ وربما يكون الخطأ منه عندما لم يقدِّم لهم نفسه بطريقةٍ صحيحةٍ؟

تفادَ هذه العيوب

١٦





المديرُ المركزيُّ شكّاكٌ لا يثقُ بغيره، متمسكٌ بالأنظمة والتعليماتِ، في أحسن حالاتِه يميلُ إلى التحسين ويفتقد الابتكارَ، تتأخر المعاملاتُ على مكتبه.





من أخطاء بعض المدراء: أنه يوافقُ على نقل موظفٍ من القِسم الذي يعملُ به؛ بِناءً على ما رفعَه مديرُه المباشرُ. تأكّد ماذا فعلَ لعلاج سلوكِ الموظّف؟.





بعضُ المدراء يُبرمِجُ عقلَه على ملاحظة السلبيَّاتِ فقط! ويجهل أنَّ الاستفادة من الإيجابيَّاتِ وتطويرَها أكثرُ فائدةً من تلافِي السلبياتِ غير المؤثِّرة!.





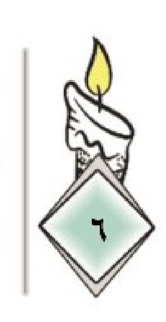
من أسوأ العيوبِ في بعضِ المُدراء، تلك المُتأصِّلة في سلوكِه، مثل: الحقد عند الاختلافِ مع أحدِ الموظَّفين، والنظرِ لهذا الخلافِ بمنظورٍ شخصيٍّ!.





بعضُ المُدراء يفتخرُ بأنْ لا صاحبَ له في العمل، ويحاولُ إشاعةَ هذه الصفة عنه. هناك فرقٌ بين أنْ لا يكونَ لك صاحبٌ، وبين أنْ يُفقد الشعورُ بالأمان معكَ.





من أبشَع تصرُّفاتِ بعض المُدراء: استغلالُ ظروفِ أحدِ الموظَّفين، والضغطُ عليه ليكون جاسوسًا لديه ينقلُ له الأخبار، تذكَّر: بإمكانِك المراقبة بصفةٍ نظاميَّةٍ.





من أسوأ أنواعِ المُدراء: مَن يحكُمُ بما يسمعُه وما يصلُ إليه، وفي نفسِ الوقت لا تستطيعُ عينُه أنْ تميِّز وتحكمَ بصِدق أو كذِب ما وصلَ إلى مَسامعه!.





بعضُ المدراء كلُّ خبراته في الإدارة لا تتعدَّى ما كان يفعلُه مديرُه السابق، فتجده يكرِّر أخطاءَ مديرِه السابق وكأنَّه نسخةٌ طبق الأصلِ!.





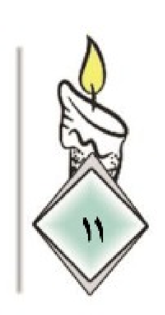
المديرُ دنيء النَّفس والطِّباع، يستغلُّ نقاطَ ضعفِ بعضِ موظَّفيه ليصلَ لأغراضٍ غير شرعيَّةٍ وغير نظاميَّة!.





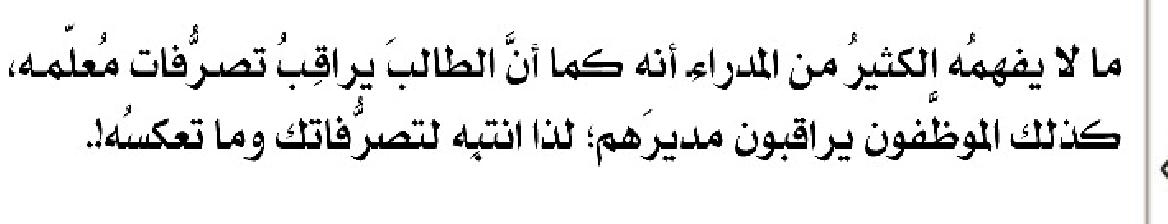
أسوأ المُدراء على الإطلاقِ، ذلك الذي لا يستطيعُ الفصلَ بين صِفاته السيِّئة وبين عملِه، فتجدُه يتعاملُ بها في عملِه مثل: العصبيَّة والمِزاجيَّة..إلخ.





بعضُ المدراء ابتلاءٌ بكلِّ معنى الكلمة!، تجدُه جاهلًا بالعملِ، وفوقَ جهلِه جمعَ صفاتِ الحِقد والغَدر، وإلحاق الضَّرر بالآخَرين.







ما لا يفهمُه الكثيرُ من المدراء أنه كما أنَّ الطالبَ يراقِبُ تصرُّفات مُعلِّمه، كذلك الموظَّفون يراقبون مديرَهم؛ لذا انتبِه لتصرُّفاتك وما تعكسُه!.





المديرُ الذي يُحيطُ نفسَه بجيشٍ من السكرتارية، ويصعُب الدخولُ إليه إلا مِن خلالهم، هذا مديرٌ لا يمكن أنْ يرى أكثرَ ممّا يسمحُ له مديرُ مكتبه.





من المؤسِف أنَّ كثيراً من المدراءِ وربما القادة، لا يعرفُ ماهي مهامُّ عملِه الرئيسة، فتجدَه قد يرتقي فعلاً بالمنشأة، ولكنْ في جوانبَ فرعيَّة.





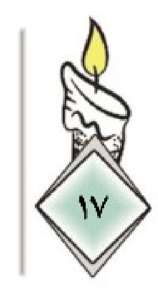
لم أصادِفْ في حياتي مُديرًا ناجحًا، أو قائدًا متمكّنًا وهو يُرخي سمعَه في غير مصلحة العملِ والعاملين، مَن يُرخي سَمْعَه -غالبًا -فاشلٌ في عملِه.





عيبٌ مقزِّزٌ عندما يتمُّ نقلُ موظّفٍ غير مَرْضيٍّ عنه إلى إدارةٍ أخرى، ويكتشفُ أنَّ مديرَه الجديدَ يعرفُ كلَّ شيءٍ عنه من مديرِه السّابق.





بعضُ المُدراء يتجاوزُ حدودَه، ويتدخَّل بأشياء شخصيةٍ تخصُّ الموظَّف، مثل تعاملاتٍ ماليَّة خاصَّة، ويطلبُ منه أحد الأطراف التدخُّل، والضغط على ذلك الموظَّف.





من التصرُّفاتِ المشينة لبعض المُدراء: استغلال حافزٍ معيَّنٍ يهتمُّ به الموظَّفُ بالضَّغط عليه بهذا الحافز؛ لتحقيقِ أهدافٍ غيرِ مشروعةٍ للمديرِ!





لا علاقةَ لكَ بسلوك موظَّفٍ تحتَ إدارتِك، حقود، حَسود، بخيل، مزواج، مادام هذا السلوكُ لا يؤثّر على العمل، ما يهمُّك عملُه وإنتاجُه.





من أخطاء بعض المدراء أنه يجعلُ الموظَّفَ يشعرُ أنَّ المديرَ مَن عاقبه! وهذا خطأ جسيم، المديرُ الذكيُّ يجعله يشعرُ أنَّ النظامَ هو مَن عاقبَه.





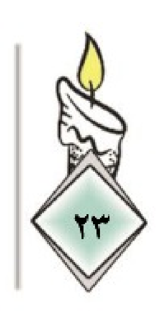
من أخطاءِ بعض المدراء: يُعجَب بما لديه من نقاط قوَّةٍ ويركنُ إليها، وينصرفُ تمامًا إلى سدِّ نقاط الضَّعف، نقاط القوة أشدُّ خطرًا لو تمَّ كسرُها.





لا تغفلْ عن الأشياء الصَّغيرة التي لا يكادُ يهتمُّ بها أحدٌ، فهي -في الغالبِ- قد تقودُ إلى نتائجَ كبيرةٍ.





من التصرُّفاتِ المَعيبة لبعض المُدراء: إعطاءُ أمر شفويٍّ لأحد موظفيه، ثم يتنصَّلُ عن ذلك، إذا ثبت خطأ الأمرِ، أو لم يعجبْ الإدارةَ العليا.





من أخطاء بعض المدراء: أنْ يعمدَ إلى زيادة الحزْم على الجميعِ؛ من أجل السَّيطرة على موظَّفٍ أو اثنين. عامِلْ كلَّ موظفٍ بما يستحِقه.





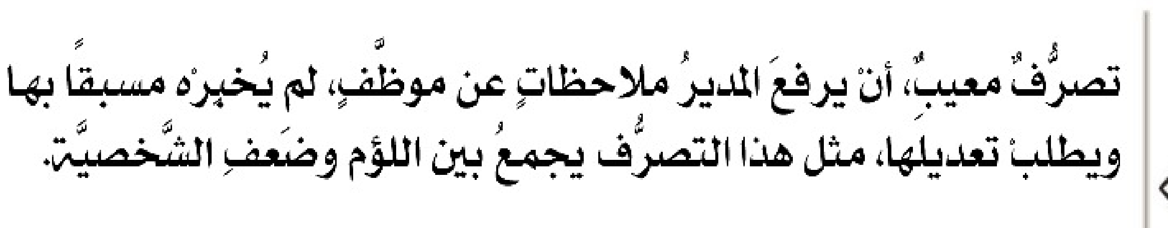
٢٥

يعتقد بعضُ المدراء أنَّ الثناء على الصفِّ الأوَّل من الموظَّفين كافٍ لرفع الروح المعنويّة، تمامًا مثل مَنْ يهتمُّ بعمود الخيمة ويُهمِل أوتادَها!.





٢٦



تصرُّفٌ معيبٌ، أنْ يرفعَ المديرُ ملاحظاتٍ عن موظَّفٍ، لم يُخبِرْه مسبقًا بها ويطلبْ تعديلَها، مثل هذا التصرُّف يجمعُ بين اللؤم وضَعفِ الشَّخصيَّة.

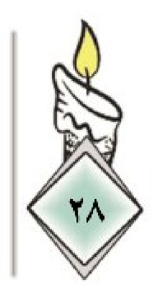




٢٧

ليسَ شرطًا أنَّ نقاط الضَّعف سيِّئةٌ، أو غير مشروعةٍ في أصلها، بحثُك عن زيادة الأرباح مشروعٌ، رغبتُك بالتوسُّع بتجارتك مشروعةٌ، لكنها تنقلبُ لنقطةِ ضَعفٍ، عندما لا تخطط لها جيدًا، أو تتعجَّلُ تحقيقَها.





٢٨

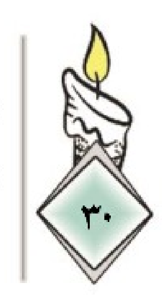
منْ فِعل الصَّغائر لدى بعض المُدراء: تتبُّع سلوك الموظَّف خارجَ إدارته، ترفَّع عن ذلك، وتذكَّر: علاقتُك بالموظف لها مكانٌ محدَّدٌ وزمنٌ محدَّدٌ.





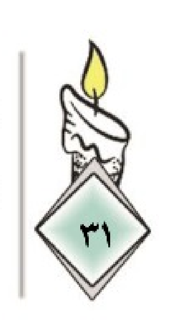
سياسةُ فرِّق تَسُدْ بين الموظَّفين سياسةٌ حمقاء، ينتهجها مَن لا يرى إلا ما تحتَ قدميه، ولا يهتمُّ إلا بنفسِه وهي قاتلةٌ للمنشأة. دعهم يتَّحدونَ ولو ضدَّك.





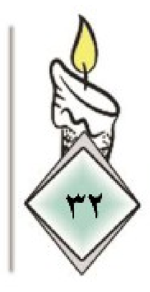
كُلَّما استسلمتَ للمؤثِّراتِ الخارجية: واسطة، علاقات خاصة، مصالح شخصية..إلخ؛ أصبحَتْ هذه المؤثراتُ هي المديرُ الفعليُّ للمُنشأة!.





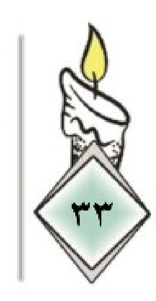
لا يوجَدُ أخبثُ ممَّن يعرف الأنظمة تمامًا ويلعب على حبالها بمهارةٍ تامَّة؛ بقصد إلحاق الضَّرر بالآخرين!.





قد تجدُه على هيئة موظَّفٍ يوظِّف قدراته في كيفيَّة تعطيل معاملةٍ معيَّنةٍ وكيف يؤدِّب صاحبَها ويضرُّه، هو بارعٌ في فهم الأنظمة والرتم الإداريِّ السيِّئ قد يساعدُه؛ ولذا قد يُلحق الضَّررَ فعلًا بآخَرين.





العنصريُّ لا يمكن له أنْ يقيمَ العدلَ؛ لأنَّ توجُّهه يخالفُ ذلك، العنصريَّة تفجِّر الشعورَ بالظلم في المنظمة وتقتل روحَ التنافس، العنصريَّة تُذكي روحَ الانتقام؛ ولذا تختفي عنصريَّةٌ معيَّنةٌ وتحيا أخرى.





لا ينجح مديرٌ بهذه الصفات حقودٌ، كذوبٌ، جبانٌ، حسودٌ، يرخي سمعه، يشخِّص الخلافات، ظالمٌ، مصلحجيٌّ، غير أمين.... إلخ ويزداد الوضعُ سوءًا كلما اجتمعت به أكثرُ من صفة.



يفعلُ ما يحلو له من ظُلمٍ للموظَّفين وسوء تعامُل وهضمٍ للحقوق وبخسُ الناس أشياءهم، ثُمَّ عندما يحينُ الرحيلُ يجمعُهم ويقولُ: (استُروا ما واجهتُم)! ويظنُّ ذلك كافيًا ليخرجَ خاليًا من الذنوب! السترُ لا يعني الغفرانَ ولا يكفي لاسترجاع الحقوق!.



أشدّ أنواع الغيرة في العمل أنْ يغار مديرُك منك سواء أكان ذلك حقيقة أو توهمًا منه وتخوُّفه من سحبك البساط من تحت قدميه وخصوصًا عندما لا يكونُ لديه ضميرٌ يردعه عن اتِّخاذ أيِّ وسيلةٍ ليقصيك عن المنافسة، أيضًا غيرة الزملاء والتي تشتدُّ مع كلِّ تنافسٍ على منصبٍ أو استحقاقٍ معيَّنٍ.



٣٧

أسوأ أنواع الغيرة والتنافسيَّة في العمل تلك التي تنشأ في بيئة عمل غير صالحة ويغذِّيها المديرُ بالتفرقة بين الموظَّفين ويوغر صدورَهم على بعضِهم، ويفتح الأبوابَ للوسائل غيرِ الشرعيَّة؛ لتكونَ وقودَ تلك الغيرة ومشعلة ذلك التنافس غيرَ الشَّريفِ.





٣٨

أنتَ لا يمكن أنْ تكون نسخةً متطابقةً مع آخرين ولا أفضل منهم مادمتَ تقلِّدهم، حتى لو حاولتَ بكلِّ جهدك، ستبقى تائهًا وأنت تظنُّ نفسك على هدًى! بل إنَّ تقليد غيرك يقضي على أهمِّ وأجمل ما فيك منِ صفاتٍ ويمنع مواهبَك وميزاتك المدفونة داخلك من الظهور! كن كما أنت، وتأكد: هناك ما يميِّزُك.



٣٩

إنْ وضعتَ مديرَك هو مثلك الأعلى في الإدارة فستصبح نسخة مكرّرة منه ولكن بإيجابيَّاتٍ أقلَّ وسلبياتٍ أكثر!، قد تكونُ في الأصل من النوع الهادي الحكيمِ الذي يتَّخذ قراراتِه بهدوءٍ ولكنَّك قلَّدتَ جانبًا من سلوكه في كونِه متعجلًا وسريعًا وعصبيًّا، حينها ستفقدُ تلك الميزة، هذا مثالٌ في السُّلوك.

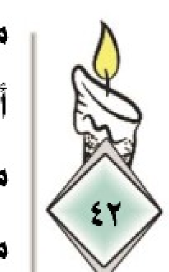


٤٠

أخطرُ ما يمكن أنْ يقودك لتكرار شخصية أحدهم عندما تتَّخذه قدوة لك، أو كما يقال تجعله مُلهمَك، ستفعلُ الكثيرَ من الأشياء الجيِّدة ولكنَّك لن تتعداه مادمتَ تمشي على أثره، قد يكونُ ما لديك أكثر وأهمَّ ولكنَّك منعتَ كلَّ ذلك من الظهور، ستبقى كذلك حتى تُقرِّر أنْ تشقَّ طريقك الخاصَّ بك.



إنَّ الأمرَ يُشبه تقليدَ أحدهم لأحد الممثِّلين أو المطربين، قد ينجح في تقليده إلى درجة انتزاع تصفيق الآخرين وإعجابهم ولكن يبقى نسخة مكرَّرة ويقاس إبداعه بمدى دقة تقمصُّه للشخصيَّة، يعني في أقصى درجاتِ إبداعه هو نسخة لا جديد تحمله! ولذا عندما يتَّجِه بعضُهم لشقِّ طريقه الخاص يتميّز ويُظهِر ما لديه.



متى نفهم أنَّ دوام الموظّف من أجل أن ينهي واجباتٍ وظيفته، وليس من أجل أنْ يستكمل ساعاتِ عمله؟ ماذا أستفيد من موظّفٍ ينتهي دوامُه ولم يُنه معاملاتٍ لو بدأ بها لأنهاها قبل منتصف وقت الدوام؟! وماذا أستفيد من وجود موظَّفٍ حتى نهاية دوامه وقد أنهى معاملاتِه في الساعاتِ الأولى؟!.



أسوأ ما يمكن أنْ يتعرَّض الموظّف له أنْ يأتي لمقرِّ عمله ولا عمل له، أنت تُحوِّل مساره من المسار النشِط إلى مسار خمولٍ نتيجة الفراغ، وهذا الوضعُ مشجِّعٌ لظهور السلبيِّاتِ واكتسابها، ويشجِّعٌ على نمو الطفيلياتِ السَّلبية بكافَّة أشكالها!.



إنْ كنتَ لا تسمع إلا صوتَك ولا تستمع للآخرين ولا تهتمّ بمقترَحاتِهم وأفكارِهم، ولا تُعطي الفرصة لهم ليُدافِعوا عنها؛ فمِن الطبيعيِّ أنْ تظنَّ نفسَك المفكرَ الوحيدَ في المنظَّمة، وأنَّها ستنهار لمجرَّد مغادرتك بوَّابتها، وأنَّك لا تجد الكفءَ الذي يمكن أنْ يخلفك في منصِبك!.

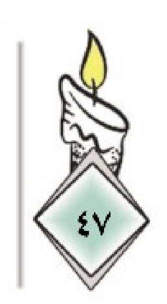




أسوأ ما مرَّ عليَّ -ولكنه واقعٌ تمامًا- عندما يسأل أحدُ الموظّفين عن "مزاج المدير" قبل دخولِه عليه، وكأنَّ الحقوقَ وردّة الفعل والتعامل مرتبطة بمزاجِه وليسَت مرتبطة بلوائح وأنظمة بعيداً عن مزاج سعادتِه! هو شيءٌ خاطئٌ، ومع ذلك أنصحُ به إنْ كانَ مديرُك من هذا النوع! من الذكاء اختيارُ الوقتِ المناسِب.



كيف يكونُ شيء خاطئٌ وأنصحُ به!؟ لأنَّ خطأ عدم الفصلِ بين تعكّر المزاج والتعامُل مع الموظَّفين يقعُ على المدير، وهو مَنْ يجبُ عليه أنْ يُصلِح ذلك الخطأ، لكنْ بالنسبة لك هدفك أنْ يلبِّي طلبك؛ ولذا نصيحتي لك أنْ تختارَ الوقتَ المناسبَ؛ لأنَّ ما يهُمك هو تحققُ مُرادِك والحصولُ عليه.



مؤسفٌ جداً أنْ تظنَّ أنَّك على حقٍّ وتطبِّق العدل وتُرضي ضميرك الحيَّ، والحقيقة عكس ذلك تماماً!



من أسوأ المديرين مَن يعمدُ إلى الإضرار ببعض الموظفين؛ ليفرضَ سيطرتَه، ويزرعَ هيبتَه حسب ظنِّه، وكأنَّه يقول في قرارة نفسه: سوف أبدأ بتأديب وكسر البعض لتأديب البقيَّة! هيبتُك تزرعُها بالعدل وتطبيق اللّوائح وعدم تجاوُزِها إلى الإضرار بالآخرين!.





قـد يكـونُ المـديرُ طيِّـبَ القلـب مُحبًّـا لمساعدة المـوظّفين، ولكنَّـه لا يتنبـه لـبعض تصرُّفاته والتي قد تكونُ مهينةً لمَن يعمل معه ولا يحسب لكلامه الجارح حسابًا، ويظـنُّ أنَّ طيبـة قلبـه تشـفع لـه بكـلِّ ذلـك! وهـذا بـلا شـكٍّ خطـأٌ جسـيمٌ. انتبـه وتذَّكر: قد ينسى أحدُهم مساعدتك له!، لكنَّه لا ينسى إهانتَك لشخصِه!.



هذه أسمّيها من الأخطاء الخفيَّة. والأخطاءُ الخفيَّة هي سلوكيَّاتٌ خاطئةٌ تدخُل ضمن سلوكٍ جيدٍ وقد يغفلُ عنها كثيرونَ، هذه ليسَتْ في الإدارة فقط، بل حتى في الحياة قد تعمدُ لجرحِ مَشاعر مَن نظنُّ أنفسَنا مقرَّبين منه ولنا يدٌ بيضاءُ عليه، ولا نتنبه لسُلوكِنا معه، بينما قد نتنبّه لنفس ذلك السلوكِ مع آخَرين.

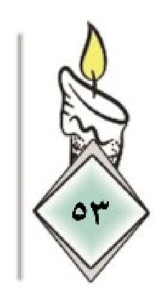


من التصرّفات المعيبة أنْ يغار المديرُ من موظف يعملُ تحت إدارته لتميّزه في أداء عملِه؛ وبالتالي يَخشى أنْ يحلَّ محلّه، هذا شيءٌ قد يحدثُ عندما تكونُ مراتبُهم الوظيفيةُ متقاربةً، فكيف عندما يكونُ هناك فاصلٌ كبيرٌ بينهما، ومع ذلك يتوهَّمُ أنَّ هذا الموظفَ مَن سيأخذُ مكانَه مستقبلا!



متى يفهمُ هذا المديرُ أنّ نجاحَ أيِّ موظف لديه هو نجاحٌ له وللمنظمة؟، متى يعرفُ المديرُ بأنه عندما يشجّع الناجحين فهذا يعني أنَّ نجاحَه سيبقى مستمرًّا باستمرار ذلك الموظف؟، متى يعلم أنه قد يتقاعدُ وربما يتغير ولكنْ يبقى نجاحُه وأثره مستمراً بقدر الذين شجَّعَهم وأخذَ بيدهم؟ متى يفهمُ ويفرحُ بنجاح موظف لديه؟!





يكره الموظفون - بصفة عامة - المديرَ صاحبَ المزاجِ المتقلبِ في تعامُلِه معهم؛ مَن تجدُه في الصباح بمزاج يختلفُ عن مزاجِه بعدَ الظهر، وإن انهزمَ فريقه فله مزاجٌ، وإنْ فازَ فله مزاجٌ، وإنْ خرج من منزله مغاضِبًا زوجتَه فله مزاج، وإنْ رضِيَ فله مزاجٌ.. وهكذا! تذكر: لا أحدَ يحبُّ صاحبَ مزاج متقلّب في تعامُله!



كلُّ إنسان مُعرَّض لتقلّب المزاج، هذا شيءٌ بشريٌّ وطبيعيٌّ، وتختلفُ درجة السيطرة عليه من شخص لآخر، ويزداد حدة في القطاع الخاص، وبالذات عندما يكونُ المديرُ هو المالكُ للشركة! لكنْ يبقى المديرُ مسؤولًا عن السيطرةِ على وضعِه عند تعامُله مع الآخرين؛ فليس لهم ذنبٌ بتعكر مزاجِك وتقلّب أحوالك.



رغم أنَّ الكرسيَّ دوارٌ، والحياةَ متقلبةٌ، والمناصبَ لاتدومُ لأحد؛ فإنَّ البعضَ لايفهم ذلك إلا بعد أنْ يُلقي به خارجَ المنظمة، رغم أنَّ هذا الشيء تكرَّر أمامَه عشراتِ المرات؛ يُصرُّ على أنْ يعيشَ ألمَ التجربة ويكونَ لغيره عِبرة! تذكر: وُجِدَت المناصبُ لتساعدَنا على لذّة العطاءِ، أرِح ضميرَك، وتجهّزْ للرحيلِ.

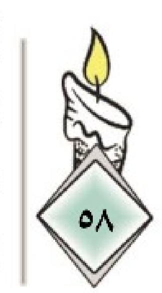


لأنَّ الإنسانَ بطبعه ميّال إلى سماع المديح، ويُطربُه الثناء عليه؛ يقعُ البعضُ فريسة للمطبّلين له، يضخّمون إنجازاتِه ويصورنَه وكأنه الرجلُ الذي لم تلد النساءُ مثلَه، وأنه المديرُ العبقريُّ الذي انتشل المنظمة من انهيار مؤكد؛ ومن هنا يتحوَّل المطبِّلون إلى مديري أقسام وشُعَب، ومن هنا يبدأ الانهيار!





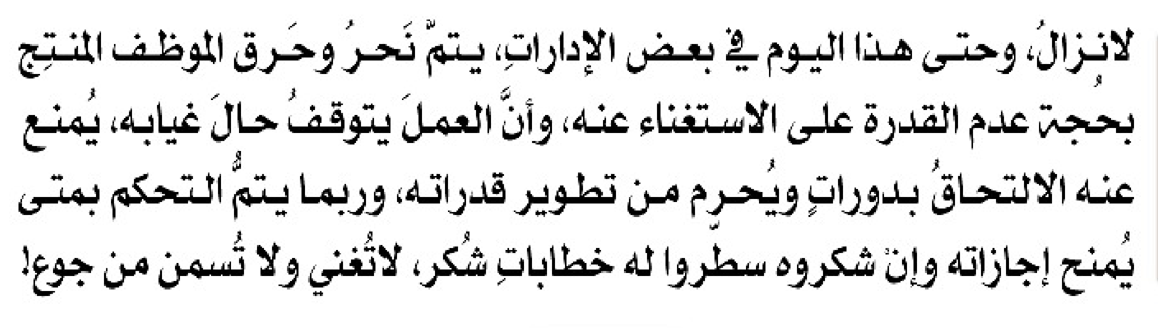
لايوجدُ أخطرُ من النقد الجارحِ الذي يُقصد منه تحطيمُك إلا الثناء المفرط، بل إنَّ بين ثنايا النقدِ أشياء نستخلصُها وتفيدُنا رغم الشُّعور بالألم، لكنَّ الثناء والمديح يعمي البصرَ عن رؤية الأشياءِ على حقيقتها، يُصوِّر لك أنَّ كلَّ الأمور سليمة، وأنَّ الجميع بخير، هو شيءٌ لايجعلك تبصر الخطرَ إلا عند فوات الأوان!



لذا؛ ونتيجة هذا التطبيل المجوجِ والمُبالَغ به يسبِّبُ ردّة فعل لدى ذلك الموظف المخلِص في عمله، والذي يصلُ به الوضعُ إلى أنْ يكرهَ حتى المجاملة في عملِه فيتحول إلى شخص صِدامي سرعانَ ما يصاب بالإحباط واليأس من تغيير الوضع القائم. إنَّ التوازن عندما يختلُّ ينشأ عنه تصرفاتٌ متطرفة في اتجاهاتٍ مختلفة.



والسؤالُ: كيف يمكنُ أنْ أتخلص من كلِّ ذلك؟ أولًا: أنْ تعرفَ قيمة ما أنجزتَه؛ لتعرفَ هل يستحقُّ ذلك الثناء؟ ثانيًا: أنْ تشعر في داخلك أنك مهما قدمتَ فأنت يمكن أنْ تقدِّم الأفضلَ، ثالثًا: أنْ لاتقطع التواصل مع كافة المستوياتِ، رابعًا: أنْ تُبقي بابَ النقد مفتوحًا وتتقبله، خامسًا: أنْ تتعرف على المخلصين وتقرِّبهم.



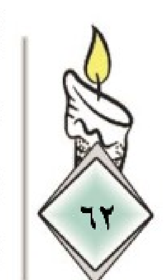


لانزالُ، وحتى هذا اليوم في بعض الإداراتِ، يتمّ نَحرُ وحَرق الموظف المنتج بحجة عدم القدرة على الاستغناء عنه، وأنَّ العملَ يتوقفُ حالَ غيابه، يُمنع عنه الالتحاقُ بدوراتٍ ويُحرم من تطوير قدراته، وربما يتمُّ التحكم بمتى يُمنح إجازاته وإنْ شكروه سطروا له خطاباتِ شُكر، لاتُغني ولا تُسمن من جوع!

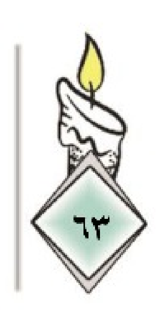




أحدُ الموظفين الرائعين قبل عشر سنواتٍ أراد أنْ يدرس الماجستير، كان يعتقد أنَّ مديرَه سيقفُ معه، لكنه وقف ضده بحجةِ عدم القدرة على الاستغناء عنه، حاوَل بشتى الطرق ثم اضطرّ إلى أنْ يُقدّم استقالتَه، في نفس الوقت تمَّ ترشيح موظف سيئ لنفس الدورة؛ بحجة (التخلّص من إزعاجه وتنظيف الإدارة منه لبعض الوقت!).



إخلاصُ النيةِ وحدَه لايكفي؛ تحتاجُ إلى الوعي حتى لايتحولَ إخلاصُك لمعولَ هدْمٍ، يتحدَّثُ أحدُهم عن مديره، وكيف كان يقتّر في صَرْف آلاتِ الطباعةِ ومستلزماتِها، وكدْسها في المخازن بحجة عدم استهلاكِها ولكنَّ ما حدثَ أنها تعرَّضَتْ للتلف داخلَ تلك المخازنِ! نيتُك الحسنةُ قد تجعلك أحدَ الفاسدين !



المديرُ الذي لايثِقُ بموظّفي إدارتِه لايستحِقُّ أنْ يكونَ في منصبِه!، أتفهَّمُ أنْ لايثقَ بموظفٍ مُعيَّنٍ ولكنْ، أنْ ينزعَ الثقةَ من موظفين لديْه أكْفاء؛ فهذا عيبٌ في شخصيَّتِه وسلوكِه وليسَ في غيره، وعلى فرْضِ عدم وجودِ أكْفاء في منَظَّمَتِه حسبَ زعمِه، فهذا يدلُّ على فشلِه في تدريبِ وتهيئةِ مَن يعملُ معَه!



بعضُ الإداراتِ ابْتُلِيَتْ بمديرٍ يظنّ أنّ العملَ لايستقيمُ إلا بوجودِه وأنْ لا أحدَ يفهمُ وهو فهّامةُ زمانِه، مركزيّ يحتكر كلَّ شيء بين يديْه، وإذا حدثَ خطأ رمى به على أقربِ موظفٍ، يشتكي دائمًا أنْ لاأحدَ يقومَ مقامَه، وهو الذي لم يعطِ غيرَه الفرصةَ ولو فعلَ لافتضحَ أمرُه وظهَر للآخرينَ سوءُ إدارتِه!





مِنْ أعْظمِ ما يمكنُ أنْ تتجحَ بِه على مُستوى السُلوكِ، أنْ تتخلَّصَ مِنْ شَخْصنَةِ الخِلافاتِ، وتحويلِها من مَسارِ الاختلافِ في العمل إلى خلافٍ شَخصيّ يُنتِجُ الغلّ والأحقادَ؛ وهذا لايتوافرُ إلا بتطبيقِ العدلِ واستِشعارِه، لأنّ شَخصنةَ الخلافاتِ لها آثارٌ خَطيرةٌ جدًّا على بيئةِ العملِ، وجَميعِ أطرافِها.



بعضُ المديرين عندما يوشِكُ على الرّحيلِ، أو عندما يتوقّعُ ذلكَ، يفتحُ الأبوابَ على مصراعيها للموظّفين من تنقُّلاتٍ، وتغييرِ مواقِعهمِ وطريقةِ عملِهم وغير ذلك كثيرٌ .. مُحاولًا أنْ يكسبَ الجميلَ، وسمعةَ شخصيةَ على حسابِ العملِ والعاملين؛ وهذا يضعُ المديرَ الجديدَ في حرجٍ وإرباكٍ بسبب تصرُّفاتٍ غيرِ مسؤولةٍ.



كانَ يتحدّث عن مديرِه السابقِ، وسردَ كثيراً من الصفاتِ الرائعةِ: جريءٌ، وقويٌّ، ومُدافعٌ عن موظّفيه، وفاهمٌ لعملِه، ولديه نظرةٌ مستقبليّةٌ، وحريصٌ على حقوق وتطويرِ موظّفيه... وغير ذلك من الصفاتِ الجيّدةِ، لكن كان ينقصُه شيءٌ مهمٌّ للغايةِ... كان ينقصُه حُسنُ التعاملُ معَ الآخرينَ؛ وهذا جعلَه يخسرُ الكثيرَ!



المديرُ الذي يقتُلُ المبدعين في منظّمتِه هو نفسُه مَنْ يصرخُ ليلَ نهارَ أنّه يعملُ "وحدَه"، وأنّ كلّ موظّفي المنظّمةِ ومُساعديه لايفقهون شيئًا، وأنّه هو العلّامةُ الفهّامةُ الذي لمْ تلِد النّساءُ مِثلَه!، هُو نفسُه الذي يرفضُ ويحاربُ أيّ فكرةٍ يمكن أنْ تقفِزَ بالمنظّمةِ؛ لأنّه يخشى أنْ يَلقى حَتفَه بتِلك القفزةِ، وينكشِفَ أمرُه!





١ عدم التعامل بالعدل مع الجميع

٢ جهله بالأنظمة والتعليمات

٣ محاباة بعض الموظَّفين

٤ الغرور

٥ جهلة بمهامٍ عمله

٦ عدم ترفعه عن صغائر الأمور

٧ لا يهتمُّ بحلِّ المشكلات

٨ استخدام فرقٍ تسدُّ بين الموظَّفين

٩ ينسب جهد الموظفين واقتراحاتهم لنفسه

١٠ ضعيف الشخصية

١١ يرخي أذنه لسماع كل واشٍ ومنافقٍ

١٢ يستخدم العمل لتحقيق منافعه الشخصية

١٣ التجبُّر في القرارات

١٤ التعامل بحقدٍ وحسدٍ

١٥ عدم تقدير العواقب

١٦ الرجوع بكلِّ صغيرةٍ وكبيرةٍ لمن هو أعلى منه

١٧ لا يشعر الموظفون معه بالأمان

١٨ يستغلُّ نقاط ضعف الموظَّفين لتحقيق أغراضٍ غير شرعيَّة.

١٩ الكذب في الوعود التي يطلقها.

٢٠ عدم الدفاع عن موظَّفيه وإدارته.

٢١ افتقاده للجانب الإنسانيِّ.

٢٢ التعامل بنفسيَّةٍ متقلِّبة.

٢٣ استخدامه لمفرداتٍ غير لائقةٍ في زجر الموظَّفين.

٢٤ لا يتواصل مع الموظفين.

٢٥ عزل نفسه عن العالم الخارجيِّ.

٢٦ لا يقف على بعض المشكلات بنفسه.

٢٧ لا يسمح بالدخول عليه نهائيًا.

٢٨ لا يقبل المقترحات التي تصل إليه.

٢٩ كثرة القرارات والتخبُّط في اتِّخاذها.

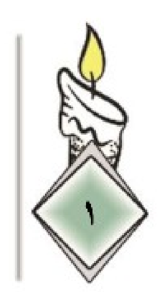
٣٠ افتقاده للحكمة.





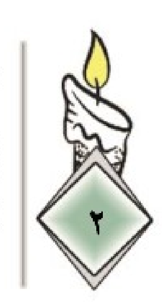
إضاءات عامة

١٧



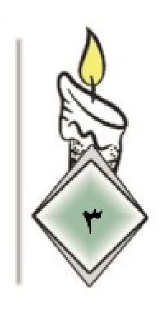
هِمَّةٌ عاليةٌ، إنسانيَّةٌ حاضرةٌ، عدلٌ واستقامةٌ، معرفةٌ تامةٌ، تلك هي الإدارة، وفي قولٍ آخرَ: هي القيادة.





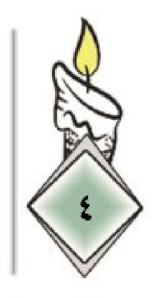
سواءً كنت مديراً، موظفًا، أيًّا كان موقعك، أوَّلُ صفةٍ يجبُ أن تتَّصف بِها: أنْ تكون صادقًا في التعامل مع الآخرين. تذكَّر: مِن السَّهل كشفُ المخادع والكذَّاب.





(الانتماء❖التنافس❖التأهيل) أسميه: الثلاثيّ المرعب، وهو قادرٌ أنْ ينقل الموظَّفَ، الشركة، المجتمع، إلى مراحلَ متقدِّمةٍ، متى ما توفَّر بدرجةٍ عاليةٍ.





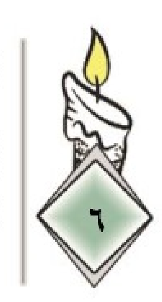
بعضُ الناجحين لا أوصيكَ أبدًا أنْ تُجالِسَهم؛ فهم يصوِّرون لك نجاحَهم وكأنهم أبطالٌ بمواصفاتٍ خارقةٍ! وكأنهم هم سرُّ النَّجاح؛ ليصنعَ لنفسه هالةً تُرضي غروره.





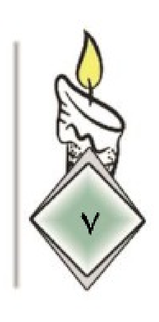
أصعبُ حالاتِ المساواة الظالمة، إذا كانَ مَن يطبِّقها يستندُ بجهلٍ منه إلى الشَّرع، فيعتقد أنه بتطبيق المساواةِ يطبِّق العدل!.





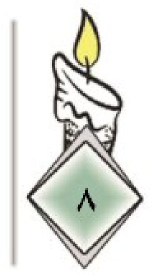
المساواةُ لا تعني العدالة، عندما تساوي بين الموظَّف المنتِج -وربما المبدِع- وبين موظَّف غير مُنتجٍ في الحضور والانصراف؛ فأنت تطبِّق المساواة الظالِمة!.





في الغالبِ، تؤثِّر الصفاتُ الشخصيَّة بالمدير، مَنْ طبعُه البخلُ تجدُه يُقتِّر في صَرف المكافآتِ، مَنْ يتَّصف بالجبن تجدُه متمسِّكًا بالتعليماتِ بحذافيرها.





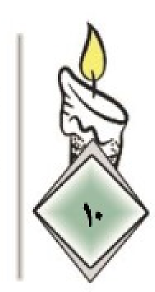
في الغالب، مَنْ يقرِّر النجاحَ يحصلْ على مراده، مع اختلافِ الجهدِ والهدفِ، هو ليس شيئًا يصعُب تحقيقه، يحتاجُ فقط إلى جهدٍ مناسبٍ.





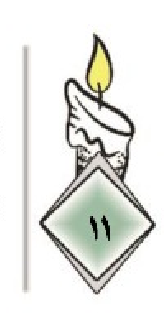
لا تجتمعُ الإدارة وحبُّ تطوير العمل مع المصالحِ الشخصية في مديرٍ واحدٍ، كلما زادت المصالحُ كان ذلك على حساب العملِ والعاملين!.





إذا وضعتَ لك في الإدارة قدوةً تصلُ لمستواه فلن تتعدَّاه، لكن ضعْ لك قدواتٍ تصلُ بهم إلى كلِّ ما تبتَغيه.





مفهومُ الوقت المناسِب يشبه تقديمَ وجبة طعامٍ شهيٍّ لشخصٍ جائعٍ وهذا مناسِبٌ، أو تقديمها لشخصٍ لتوِّهِ فرغَ من طعامِهِ!.





الوقتُ المناسبُ سرُّ انتصاراتِ الجيوش، سرُّ القفزاتِ الهائلة، سرُّ كلِّ نجاحٍ، وسوء اختياره قد يقلب نجاحَك إلى فشلٍ.





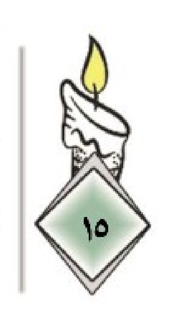
من الجميل أنْ يبدأ من يأتي بعدك من حيث انتهيتَ، ومن المؤسف أنْ تُجبره أنْ يبدأ حيثُ بدأتَ ليصلح ما أفسدتَه أنت خلال سنواتِ عملك.





مؤلفاتُ الإدارة وتطوير الذات مثل البقر الذي تشابَه علينا، السمينة منهنَّ تجزيك عن غيرها؛ فالعبرةُ فيك وليس بكمِّيَّة ما قرأتَ!.





البعضُ مديرٌ مسمًّى فقط، فهو يستسلم لكلِّ الوساطاتِ والمؤثِّراتِ، ويربط قرارتِه بها، ويعتقد أنه المديرُ.





إنَّ علوم الإدارة وتطوير الذات في غاية الأهمِّيَّة، لكنها لا تستطيع أنْ تخلقَ شيئًا من العدَم، هي فقط تَسقي نبتةً داخلَك، لكنَّ الماءَ وحدَه لا يكفي!.





في حالاتٍ، قد يكونُ ذمُّ المدير أو القائد مؤشرًا لحُسن الأداء، مثلما يكونُ المديح مؤشرًا على عكس ذلك.





لا يقفزُ اللصوص والمنتفعون إلا على جدارٍ قصيرٍ، فهو مُغرٍ لهم، وأنت أنت مَن يبني الجدار.





كل قضية يُنصَف فيها مظلومٌ، تعني أنَّ هناك ظالمًا، ولو تمّت محاسبة هذا الظالم لقلّت القضايا المنظورة أمامَ القضاء.





كِمِّيّة القضايا التي رُفعت وأنصف النظام بها الموظّفين كثيرةٌ جدًّا، والواجب مع إنصاف الموظّف معاقبة المسؤول حتى تقلَّ مستقبلًا.





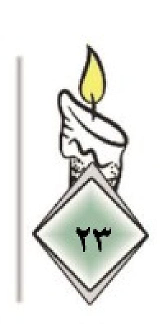
معظم دوراتِ الإدارة تركّز على إدارة الحدثِ، ولا تركّز على إدارةٍ مَن يدير الحدث! ثم يأتون إليك ويقولون التغيير من الداخل. غيِّرني أولًا.





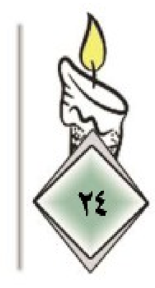
نحن جميعًا لا نفعل كلَّ ما نقوله، ولو فعلنا كلَّ ما نقول لعشنا في المدينة الفاضلة، لكنْ على الأقل اعرف الشيءَ الصحيحَ.





أنت أقوى مما يظنُّ الآخرون بك، إنْ كان خيرًا كنت أفضل بكثيرٍ، وإنْ كان غير ذلك خيَّبت ظنونهم. التوقّعات لهم والأفعال لك.





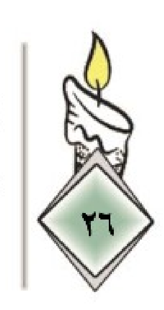
لو قُدِّرَ لشخصٍ ما أنْ ينجح في كلِّ هدفٍ يسعى له، دون أخطاءٍ أو فشلٍ في محاولته، فمِن المستحيل أنْ يُعطيك أيَّ خبراتٍ في مجاله.





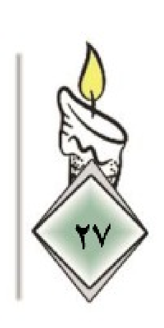
إذا توقفتَ عند أوَّل محاولةٍ فاشلةٍ فتأكَّد أنك لن تحقِّق أيَّ نجاحٍ، كلُّ محاولةٍ هي ضربةُ معولٍ واحدةٌ، ولا تعلم كمْ تحتاج لتكسر الصخرةَ!.





الحياة فُرَصٌ، والفُرص على جناح طائرٍ يحلِّق بسرعةٍ عاليةٍ مُبتعدًا عنك، تحتاج إلى سرعة اتخاذ القرار، سلاحٍ، دقّة في التصويب.





احذر كلَّ شيء تذهب إليه مرَّةً واحدةً، واحذر كلَّ شيءٍ يأتي إليك -دون طلبٍ منك -عشراتِ المرات.





يقولون: الجالسُ لا يسقط، وهذا جميلٌ، لكنَّ الجالسَ لا يستطيع مقارعةَ خُصومه الواقفين، لا تجلسْ ولك عدوٌّ واقفٌ يتربَّص بك.





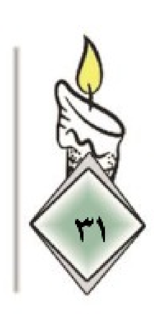
إذا كنت تعتقد أنَّك لوحدك تصنع النجاح فأنت واهمٌ، أعظمُ قادة الجيوش نجحوا لأنَّ هناك مَنْ ضحى بنفسه لينتصر الجيش، أمواتٌ صَنعوا نجاحَ الأحياء.





كلُّ عظماءِ التاريخ -بخِلاف الأنبياءِ والرُّسل- كانَ يعيشُ في زمنِهم أشخاصٌ، لو اكتشفوا أنفسَهم لكانَ لهم شأنٌ أكبرُ منهم!.



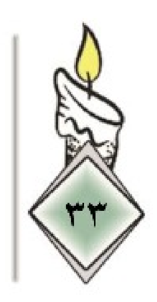


أعظمُ النَّجاح أنْ تنجحَ في معرفة نفسِك وما تملكُ، ومَع ذلك يرحلُ الكثيرون من هذه الدنيا دون أنْ يعرِفوا أنفسَهم، أو ما كانَ يمكنُ أنْ يفعلوا!.





كلُّ كُتبِ علم النفسِ لنْ تُجدي نفعًا لمساعدتِك على تجنُّب الخوفِ من الظّلام! حتى تعبُرَ الظّلامَ.



مَنْ فشلَ في مقاعدِ الدراسة، وانقطع عنها لسنواتٍ، ثم عادَ ليحقِّق شهادة الدكتوراه! اسأله: ما الذي اختلفَ فيه؟! أنت تصنعُ نجاحَك.





بعضُ الإداراتِ غيَّرت مسمَّى (مدير) إلى (قائد)، ما حدثَ أنَّ القائدَ الجديدَ أصبح يتصرَّف (كمديرٍ) أكثرَ من السّابق. ما أسهلَ القيادة لو كانت (مسمًّى) فقط!.





الإدارةُ ليسَت عسيرةً عليك، ولا يُحبطك مَن يصوِّرها لك أنَّها في غاية الصُّعوبة؛ ليصنعَ لنفسه بطولاتٍ! تزوَّدْ بالوقود وانطلِقْ.





اختَر أحدَ التُّجار العصاميِّين، لم يدرس الإدارة، واطلبْ منه أنْ يفكِّر خارج الصندوق؛ لنْ يعرف حرفيًّا! رغم أنَّ سببَ نجاحِه تفكيرُه خارجَ الصندوق.





القيادة حكمةٌ، والحكمةُ تعني وضعَ الشيء في موضِعه الصَّحيح، ولكي تتمكنَ من ذلك تحتاجُ إلى المعرفة، وقوة اتِّخاذ القرار. باختصارٍ: الحكمة = معرفةٌ + قرارٌ.





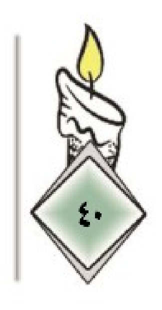
أعظمُ قادة التاريخ وعظماءِ العالَم لم يتلقُّوا دوراتٍ عن القيادة، ولا عِلم الإدارة، كان سلوكهم (قيادةً)، ولْتعرف أنت أنَّ النجاح= فكرٌ وسلوكٌ.





يومًا ما ستضعُ رأسَك على يدِك؛ تسترجع السنينَ الماضية، لن تشعر بطعم النجاحِ على حقيقته إذا كان على أكتافِ الآخرين، لا تظلِمْ!.





متى تعرفُ أنَّك ناجحٌ في قيادتك بدون لغة الأرقام؟ إذا بلغَت الحيرة مداها في وصفِك، هل أنت حازمٌ أمْ رحيمٌ أمْ منتجٌ؟! اسألْ نفسَك.



مخطئٌ مَنْ يظنُّ علومَ الإدارة - مهما بلغَتْ - تستطيع خلْقَ شخصيةٍ جديدةٍ، إنها أشبهُ بالبنايةِ وأنتَ بالأرض، لابدَّ من أرضٍ صالحةٍ تتحَّمل البناءَ.





البعضُ يخسرُ، ويعودُ يستعيدُ خسائرَه، ويصفُ نفسه أنه وصلَ لنقطةِ التعادل. يا سيدي: هذا ظلمٌ للنفس كبيرٌ! استعادةُ خسائرك مكسبٌ مضاعفٌ.





إنَّ تغيير مسمَّى مديرٍ إلى قائدٍ لا يعني شيئًا يُذكر، مادُمنا بقينا نعملُ بنفس الفِكر، وبنفس الأدواتِ السابقةِ!.





المركزيَّةِ ليست سيِّئةً على الإطلاق، وتفويضُ الصلاحياتِ ليس جيِّدًا في كلَّ حالٍ، لكلِّ وضعٍ ما يناسبُه في حينِه.





لا شرفَ لك تدَّعيه إنْ لم تصلْ لكلِّ أهدافك بطرقٍ مشروعةٍ، صحيحٌ المنافسة حاميةٌ والسوق لا يرحمُ، لكنْ لا شيءَ يعلو فوقَ المبادئ السّامية.





لا تُخبر أحداً أنَّك قائدٌ، ما لم تتغلَّبْ على الأزماتِ، وتسقُط من فوق السحابِ لقاع الأرض لتعاودَ معانَقة السَّماء، خلاف ذلك أنت (مُنَفِّذٌ) فقط.





إنَّ لكلِّ قائدٍ بصمةً خاصَّةً به تشبه بصمة الإنسان، قد تتشابَه البصماتُ لكنها لا تتطابَق، وهذا الاختلافُ هو ما يميِّز قائداً عن آخر، كُنْ مُختلِفاً.





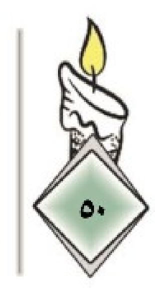
إنَّ القيادة ليسَتْ كتبًا تُقْرأ ومبادئ تُحفظ، بل سلوكًا يتأثَّر ويُؤثِّر، سلوكك وتصرفاتك وقيادتك وحديثك لا قيمة لها إذا لم تُترجَمْ في أفعالك.





لا قاعدة للإدارة، كلُّ شيءٍ قد يكونُ مختلفًا عن الآخر، وكلّ كُتبِ الإدارة هي مؤشراتٌ أنَّك على الطريق الصَّحيح، لكنَّها لا تعني الوصولَ لوجهتِك.





كلّما اشتدَّت المنافسة بينَك وبين الآخرين زاد عددُ الواشين بك، وكثُر حولَك المتآمرون عليك، وخرَّ السقفُ عليك دسائس، هدفُهم إزاحتُك من طريقهم بأيِّ وسيلةٍ كانت وأيِّ طريقةٍ ممكنةٍ؛ ليصِلوا لغايتهم الدنيئة!.





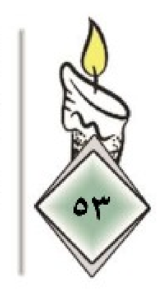
حقدُ الناس وحسدُهم ووقوفُهم أمامَ تحقيق الأحلام وأنانيَّتهم المفرطة، كلُّ ذلك حكايةٌ يتكرَّر سماعها! حكاية يحكيها الفاشلُ في حاضره ليبرِّر فشله، وقد يحكيها الناجحُ كحكايةٍ عابرةٍ مرَّت عليه في الماضي!.





إذا أتتك الفرصة فاستغِلَّها لأبعد مدى، ارفع شراعَك للريح واجعلْها تدفعك لأبعد نقطةٍ ممكنةٍ، استغلَّ كامل طاقتك، لا تهدِر الوقت، اجعلها وكأنها فرصتُك الأخيرة.





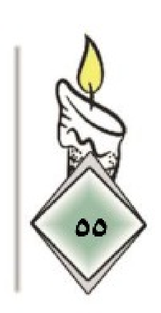
الخبرةُ هي طريقٌ مشيناه ونصِفُه لِمَنْ يأتي بعدَنا، سيجد كلَّ وصفٍ أمامه، سيجدُ الأشياءَ تنتظره في مواقعها ولكن قد يختلفُ تفسيرُه وفهمُه لتلك الأشياء!.





إغلاقُ الأبواب لا يعني أنَّ المكائدَ لن تصلَ إليك! سيبحثون عن كلِّ النوافِذ وفتحاتِ التهوية ليُسقِطوا مكيدتهم عليك، لذا تذكَّر: المكيدة لا تستأذنك بطرْق البابِ.





أعظمُ ما تقدِّمه لتطوير ذاتك: أنْ تفهم واقعَك وحياتَك، وأنْ تعلم أنَّ للحياة سُننًا لا تتبدَّل ولا تتحوَّل، وأنَّ من ضمن ذلك أنَّ لكلِّ جهدٍ واعٍ نتيجة، وكلَّما زاد ذلك الجهد زادت نتائجه، وأنَّ القليلَ قد يُسعفهم الحظُّ ولكنك لا ترى نفسَك من ضمنهم!.





إذا فهمتَ كيف تسيرُ هذه الحياة ورتمها، أمكنك أنْ تعرف كيف تسير من خلالها، إذا علمتَ أنَّها تقلُّباتٌ لك بعضُها وعليك البعضُ أمكنك تحمُّلها، إذا علمتَ أنَّك الوحيدُ الذي يجبُ عليه أنَّ يساعد نفسَه، وأنَّ الآخرين ليسوا ملزَمين أمكنك حينَها أنْ تعرفَ ماذا تفعلُ وتصنعُ؟!.





إنْ كنتَ تظنُّ الدنيا ستفتح لك أبوابَها وتأخذك في أحضانها لمجرد أنَّ اسمَك فلانٌ فأنت إنسانٌ واهمٌ! الحياة ثابتةٌ في موقعها ولا تتحرَّك من أجل أحدِهم، ولا تملكُ أنْ تختارَ مَن تصِله بأعطياتها ومَن تمنعُه!هي لا تأتي لأحدٍ، ولا تمنعُ مَنْ يأتي إليها.



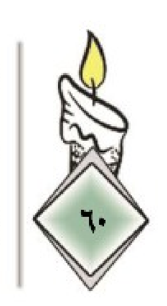
سواءً كانت الأرض كرويَّةً أو مسطَّحةً كما يدَّعون، أو كانت على شكل مُثلَّثٍ أو كانت للمعيَّن أقربَ؛ فكلُّ هذا لا يعنيك وكلُّ هذا لن يؤثِّر في محيطك الخاصِّ بك، ولنْ يُساعدَك ليكونَ وضعُك أفضل! تُرى كمْ من الأشياء تشغلنا وهي لا تَعنينا!؟.



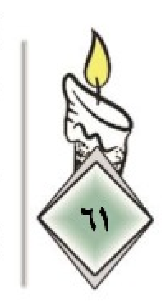


لو استرجَعْنا ما يشغلنا وكتبنا قائمةً بالأشياء موضع اهتمامنا لربما وجدْنا كثيراً من الأشياء لا تَعنينا، هي فقط تؤثِّر علينا في الجانبِ السلبيِّ فقط، ولكن لا أثرَ لها في الجوانب الإيجابيَّة، أمور نهدرُ طاقتَنا عليها بلا مقابلٍ!.

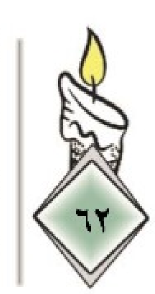




محاوَلة التخلُّص من ديونك المتراكِمة عليكَ وتنظيم حياتك أهمُّ بكثير من أشياءٍ كثيرةٍ تظنُّها تشبع جانبَك النفسيَّ، وهي في الحقيقة تؤثِّرٌ على حياتِك وتمنعك من ترتيب أولويَّاتك.

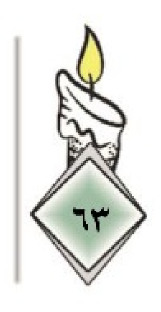


الحرِّيَّة التي لا تقودُك إلى فعل الصّواب ليست بحرِّيَّةٍ، الحرِّيَّة التي لاتصلُ بك إلى النور ليست بحرِّيَّةٍ، أنت تظنُّها هكذا! الحرِّيَّة ليست حرِّيَّة جسدٍ وما تصنع به، بل حرِّيَّة عقل وكيف تفكر به وأنْ تعلم أنَّ أهمَّ شروطها أنَّك لا تملك مُطلَق الحرِّيَّة!.



إنْ تعلمَ أنك حرٌّ داخل قيودٍ، هذا الكونُ الذي لا تستطيع أنْ تنفذ من أقطاره هو قيدٌ، وأنَّك لن تخرقَ الأرض، ولن تبلغ الجبالَ طولًا هو قيدٌ، وأنَّ الله خلقك لعبادته قيدٌ، وأنَّ للآخرين حقوقًا هو قيدٌ وأنت لك مطلق الحرِّيَّة داخل تلك القيود.





أنت في بعض الأوقاتِ بحاجةٍ لكسر روتينك المملِّ، مهما كان روتينك رائعًا فأنت بحاجةٍ لتغييره، تكرار أيَّامك وكأنَّه يومٌ واحدٌ سيحيلك إلى آلةٍ صمَّاءَ حتى الآلة تتمرَّد على روتينها وتصيب نفسها بالعطل!.





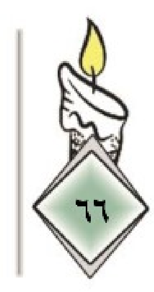
في بعضِ الأفلام، يقومُ البطلُ بمحاولة إنقاذ ضحيةٍ من خاطفيها، وخلال عملية الإنقاذ تلك يتسبَّب بكثيرٍ من الحوادث وقتل لأبرياء، ولكنَّ المشاهد متحمِّسٌ لإنقاذ الضحيَّة أكثر من أيِّ شيءٍ آخر! تُرى كم من الأشياء نتعاطفُ معها ونحن في الاتجاهِ الخاطئ!.



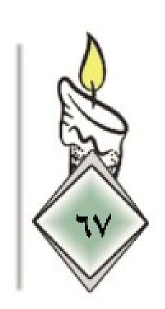


الإنسانُ الممتلئ بالأمل وحُسن الظن بالله يسمع كغيره قذائف السخرية وكلمات التثبيط والازدراء، ولكن عقله يسمع عكس ما سمعته أذنه! أذنُه تسمع جملة "أنت ستفشل "ويسمعها عقله" أنت ستنجحُ يسمعُ "هذا مستحيل" ويسمعها عقلُه "هذا ممكن".

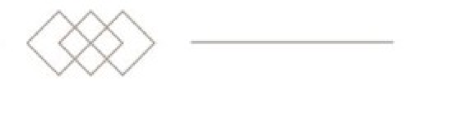




مَن طبعُه المَكر والخديعة ويشغله كيفية أذيتّك لن يستمع لنصائحك وطلبك المتكرِّر أن يكفَّ عن تصرُّفاته كونها أصبحت مكشوفةً بالنسبة لك، ولن يخجله صبرك ولا حُسن تعامُلك! هو بحاجةٍ لدرس، وأيًا كان حجم ذلك الدرس ونوعه فلابد أنْ يكون كافيًا لردعِه!.



يحملُ كلٌّ منا بعض القناعات الخاطئة وربما يحملها لسنواتٍ طويلةٍ، الإشكاليَّة عندما تتحوَّل تلك القناعات إلى تصرفاتٍ مؤذيةٍ لأنفسنا أو للآخرين، ومشكلة تلك القناعاتِ أنَّها تؤثِّر في طريقة تفكيرنا وتشوِّش نظرتنا للأشياء من حولنا، وطريقة استقبالها وفهمها!.



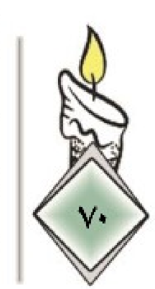


قَد تجد مَن يعمل في صمت ويتولّى إلى الظل! وقد تجد مَن يعمل في خبث ويتولّى أعلى المناصب!.





الضـوء الأخضـر سـلاحٌ ذو حـدَّين، إنْ أعطيتـه لمـدير واعٍ مـتمكن قفـز بالمنظمة إلى عنان السماء، وإنْ أعطيته لأحمق عاث بالمنظمة فساداً وقلب عاليها سافلها وأحالها إلى هشيمٍ تذروه الرياحُ!.



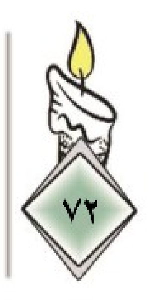
أكثرُ المعاناة في القطاع الخاصِّ، عندما يملك المديرُ الضوءَ الأخضرَ فيبدأ في مضايقة الموظفين، ويكثر في عهده التعسفَ في الأوامر، ويكثُر الفصل والهروب مـن المنظمـة، لأنَّـه مطمـئنٌّ أنْ لا رقيـبَ عليـه او يتَّكـئ علـى الاطمئنان الخاطئ والثقة العمياء ممَّن هم أعلى منه!.





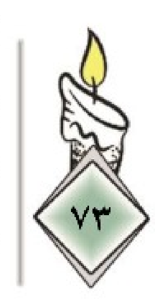
افتقدْنا مَـن يخـرق السـفينة ليعيبهـا لأنَّ وراءه ملكًـا يأخـذ كـلَّ سـفينة غصبًا وابتلينا بمَن يخرقها ليغرق أهلها لأنَّ وراءه مَن يدفع له.



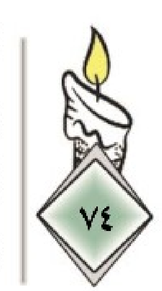


ليسَ المدير مَن يـدير المؤسسـة أو الشـركة فقـط، الإدارة تبـدأ مـن إدارتِـك لنفسـك، حتـى عامـل الشـاي يمـارس أعمـال الإدارة وإنْ لم يسـاعده إلا شـخص واحـد! مـا يحتاجـه ذلـك العامـلُ مـن الإدارة السـلوكية نفـس مـا يحتاجُه مديرُ تلك الإدارة.





التجاهلُ والتغاضي شيءٌ رائعٌ وجميلٌ لكن له استثناء مهمٌ للغاية لا تتجاهل مَن يعترض طريقك، وبقدر اعتراضه لطريقك ودرجة خطورته على قدر تعامُلك معه، لكن إنْ أزاحته عن طريقك فهذا يكفي، إيَّاك أنْ تلحق به فهذا يعطلك كثيراً ويشغلك عن السير في طريقك، تعامَل مع كلِّ حالةٍ بما يناسبُها تماماً.



البعضُ ينجح في إزاحة من يعترضُ طريقه، لكنَّه لا يكتفي بذلك، بل يصنع منه عدواًّ يلاحقه بغية القضاء عليه تمامًا ويستهلك الكثيرَ من الجهد والوقت في ذلك في شيءٍ كان يكفي أنْ تُبعده عن طريقك، هذه نقطة في غاية الأهمية والكثيرون لا يتنبهونَ لها.

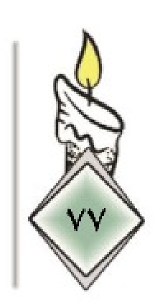


مثال : شخصٌ وشى بك عند مديرك واستطعتَ أنْ تُثبت كذبَه، وطالبتَ بمحاسبته، هنا أنت أزحتَه عن طريقك ولكن إلى هنا يكفي، لا تصنع منه عدواًّ مستمراً يستهلك طاقتك، البعض يغوص بحثًا عن الكثير من الأخطاء في الطرف الآخر ليزيدَ من القضاءِ عليه.



البعضُ قد يتحوّل إلى عدوٍ شرسٍ بمجرّد أنْ يشعر أنّك أصبحتَ خطراً يهدِّد موقعه أو مركزه أو وجوده ولا يختلف إنْ كان ذلك حقيقةً واقعة أو هو وهمٌ من نسج خياله، بل إنَّ توهُّمه الشعور بالخطر أشدُّ من غيره فهذا يعني أنه بدأ يناصبك العداوة، وربما لم تصبح ندًّا له بعدا!.

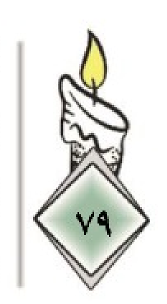




ساعدْ نفسك قبل مساعدة غيرك، عامل الجميع بمحبَّةٍ واحترام للآخرين أحلامهم قف إلى جانبهم لا تغفل عن التوازن في حياتك وتعاملاتك اهتمَّ بدائرتك الصغيرة؛ لأنَّك يومًا ما ستعود إليها باختيارك أو رغمًا عنك، للكلمة الطيبة أثر توقف عن صناعة الخلافات لرأيك قيمةٌ لا تلقِ به في أيِّ مكانٍ.



لو كانت القيادة تغييرَ مسمًّى وظيفيٍّ من مدير إلى قائدٍ لأصبحنا كلّنا قادةً بقرارٍ صادر، ولكنَّ القيادة سلوكٌ حسنٌ متأصِّلٌ في النفس يُصقل بالعلم والمعرفة؛ ولذا تبقى المسمَّيات جميعها بلا قيمةٍ وغير مؤثرةٍ إنْ لم يكن التغيير من الداخل!.

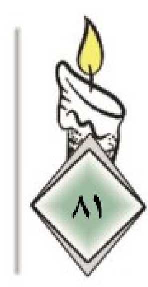


لا يمكنك أنْ ترضي الجميع، ستبقى في نظر أحدهم ظالمًا وفي نظر آخر مختلسًا خبيثًا وثالث يرى أنَّك متسلق تبحث عن مصلحتك، ورابع يرى أنَّك لست أهلًا لموقعك، هذا شيءٌ مفروغٌ منه ويحدث مع الجميع ولن تكون مختلفًا عنهم! لكن يمكنك أنْ تختلف عن الكثيرين بأنْ لا تلتفت لكلِّ ذلك.

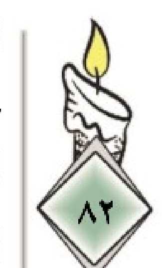


لا أحبّ من يكثر الشكوى من الحاسدين والحاقدين وكأنّه خُلق لينجح وخُلق الآخرون ليحاربوه فقط! في الحياة تجد الخير والشرّ وتجد من يحاربك ومَن يدعمك، لكنَّ الغريب أنّ مَن طبعه التشكي من الحاقدين والحاسدين حسب ظنِّه لا تجد له أيَّ إشارةِ شكرٍ لمن دعمه وهو أوَّل الجاحدين لفضل مَن وقفَ معه وساعده!.





في الحقيقة، مَن تجده يفعل ذلك وبكثرةٍ ويشتكي من أهوال صادفها من الناس ويصف طريقه بأنَّه صعب جداً ويستحيل على مَن لم يكن مثله أنْ يتجاوزه وأنَّ ذلك يحتاج لصفاتٍ تكاد لا تتوافر إلا بشخصه الموقر، وأنه لم يجد مَن يشجِّعه ويدعمه، مثل هذا شخصٌ سلبيٌّ احذَر من الجلوس معه ولو كان مكتشفَ الجاذبية!.



مَن يفتقد المجاملة يفتقد احترام الآخرين ومن يخبرك بأنَّه لا يمكن أنْ يجامل في كلِّ شيءٍ فهذا شخصٌ لا يحترم المحيطين به؛ لأنَّ المجاملة مرتبطةٌ بالجانب الإنسانيِّ، ومن فقدها فقد ذلك الجانب، جامِلْ دون تملق أو تزلفٍ، جامل فمِن المجاملة أنْ تجبر الخواطر، جامل مادام ذلك لا يضرُّ في دنيا أو دينٍ.



لكلِّ ظالمٍ نهايةٌ لقصَّته، بعضهم تنتهي قصَّته سريعًا وبعضهم تطول فصولها لحكمةٍ لا نعلمها، والعقاب يختلف أيضًا، بعضهم نكاد نجزم أنَّ ما حدثَ له جزاء فعله وبعضهم نتعجَّب من طول تمتُّعه بحياته، ولكن المؤكد أنَّ لكلِّ ظالمٍ عقابًا ونهايةً، قد نجهل العقابَ وكيفيَّته وقد لا نشاهد النهاية لكنْ كلُّ ذلك مؤكَّدٌ حدوثه.



الإدارة حكمةٌ، حكمةٌ في التفكير، حكمةٌ في تحديد الأولويّاتِ، حكمةٌ في التصريح والهدف منه، حكمةٌ في حلِّ المشاكل، حكمةٌ في معرفة الوقت المناسبِ، حكمةٌ في معرفة الأثر السلبيِّ، حكمةٌ في إيجاد البدائل، حكمةٌ في معرفة الخسائر والمكاسب.





من الغريبِ أنَّ البعض يحمل موهبته الخاصة داخله، وقد تمرُّ سنواتٌ طويلةٌ قبل أنْ يكتشفها وربما كان يحدِّث نفسه عنها لكنَّه حديث العابرين، كان يظنُّ أنَّ ما يحمله أقلُّ من أنْ يعرِضه للآخرين! لا تخجل ممَّا تملك وتذكر: لم يهبْها الله لك لتحتفظ بها لنفسِك.





بعضُكم الآن ربما لديه موهبة الرَّسم، لكنْ لأنَّه يظنُّ أنَّ ما لديه قليلٌ؛ أحجَم عن عرْض ما لديه ولم يطوِّر من ذاته، وربما استسلم لكلمةٍ عابرةٍ سخرتْ من قدراته.





نصيحةٌ: إنْ كان لديك شيءٌ اقتحم مجاله، واعرِضْ ما لديك وتأكد أنَّك ستطوِّر من ذاتك وقدراتك، ضَعْ نفسَك تحت سياط النقد، وتأكَّد ستهربُ من لسعِها بتطوير نفسك.





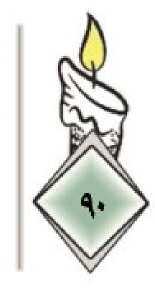
هل تعتقدُ أنَّ أعظم الكتاب والمبدعين هم الأفضلُ لدينا؟ إنْ كانت إجابتك بـ(نعم) فهذا جوابٌ خاطئ.. ربما هم أفضلُ مَن نعرف ولكنَّهم ليسوا بأفضل الموجودين، الأفضل قد يكون أنا أو أنت، وقد يكون شخصًا آخر لازال يخجل ويخافُ من اقتحام المعركة!.



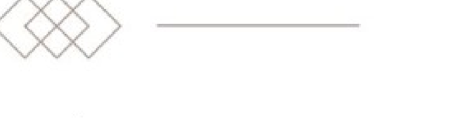


في كلِّ أنفاق اليأس هناك أملٌ ينتظرك في نهايتها، لكنَّ البعضَ لشدَّة الظلام ووحشة الطريق وضَعف قواه يظنُّ أنَّ نهايته اقتربت، ويستسلم لما يعتقد أنَّه قدرُه ونصيبُه! للوصول إلى الأمل تحتاج إلى: صبرٍ ووعيٍ وحُسن الظنِّ بالله.





لكلِّ شيءٍ حيِّزٌ في حياتك لا ينبغي أنْ يزيد عنه؛ لا في اهتمامك ولا في مشاعرك ولا حتى في تفكيرك، إنْ زاد شيءٌ فوق حجمه وتعدَّى حيزَه فهذا على حساب أشياء أخرى تنتظرُ منك الاهتمامَ بها!.



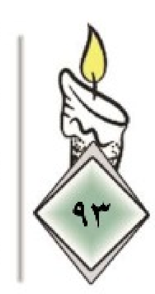


إنَّ خوفَك من أنْ يفترسَك ذئبٌ في الصَّحراء قد يكونُ أثرُه عليكَ أشدَّ من مواجهتِه، هذا الخوفُ قد يقتُلك عشراتِ المراتِ في اليومِ والليلة كلما فكرتَ به، سيبقى هذا الذئبُ مسيطِرًا على حياتِك حتى تفكرَ بعقلِك كيف تحمي نفسَك، وكيف يمكنُ لكَ أنْ تتخلَّص منه! تُرى، كمْ ذئبًا نخافُ منه! وكمْ ثعلبًا جعلنا منه ذئبًا!

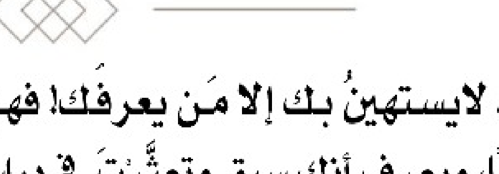


خفف الأذى عن نفسِك قدرَ الإمكان، مَن يمكنْ أنْ تتصالحَ معه فتصالحْ دون تأخير، مَن يمكنْ أنْ تتقيَ شرَّه فابتعِد عنه قدرَ ماتستطيعُ، مَن أخطأتَ في حقه فاعتذِرْ منه وراضِه، مدّ يدَك للجميع دونَ استثناءٍ، أنت لاتفعلُ كلَّ ذلك من أجلهم؛ بل من أجلِك، من أجل قلبِك الصغير الذي حتمًا سيتعبُه تزاحُم المشاكلِ داخله!



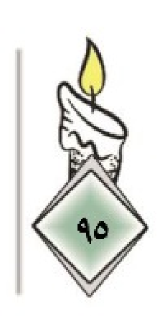


كلما اشتدّت المنافسة وزادت شراستُها أصبحَت أخطاؤك الصغيرة كبيرةَ، والكبيرة تصبح قاتلة، والعاقلُ يقرأ أفكار خصمِه ويعرفُ أين يضعُ قدمَه، ويكونُ له من التفكير العميق نصيبٌ؛ لأنَّ القمة وإن اتسعَت للجميع - كما يقال - فهو شيءٌ على الخارطة فقط، وليس في أذهان المنافسين!





مرات، لايستهينُ بك إلا مَن يعرفَك! فهو يعرفَك طفلًا شقيًّا، ويعرفك شابًّا مندفعًا، ويعرف أنك سبق وتعثَّرتَ في دراستِك الجامعية، وهو اليوم عاجزٌ عن تصوُّر نجاحِك، ويظنُّ أنَّ الحظَّ مَن صنع إنجازاتك، هو يحكمُ عليك من خلال مرحلة عمرية معينة، ويظنُّ أنك ستعيشُ أبدَ الدهر في جلبابها!



في احدى المراتِ، كنتُ في مناسبةٍ اجتماعيةٍ، وتحدَّثَ أحدُهم عن فلان من الناس وكيف أصبح طبيبًا، كان يتحدَّث عنه مسترجعًا سنواتٍ طويلة عندما كان يدرسُ معه في المرحلة الابتدائية، كان حديثُه مليئًا بالسخرية، وكيف أنه كان طالبًا بليدًا في دراسته، وصاحب شخصية مهزوزة، كان يتحدَّث وهو ينظرُ إلى ذلك الطفلِ الذي كان يعرفه!

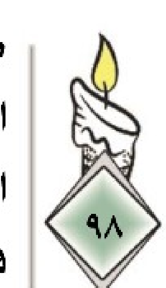


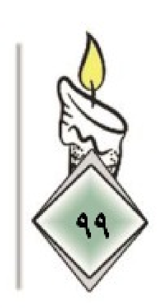
عندما انتهى من حديثِه، نظر إليّ مبتسمًا، ولم أرِدْ أنْ أشاركه الحديثَ، ولكنْ عندما بادرَني بسؤاله: هل أوافقه بماذهبِ إليه؟ أجبتُه أنني أرى أنه يحكمُ عليه من ذاكرةٍ قديمةٍ جدًّا، وعندها قاطعَني قائلًا: الشخصية لاتتغيَّر! حينها نظرتُ إليه وقلتُ: كلُّ ما أراه في الصورة أمامي "طفلٌ يحكم على طفلٍ مثله" وأنهيتُ حديثي معه.



رغم أنَّ الكلامَ الجارح مؤذٍ للنفس ولا أحدَ يتقبلُه، فإنه في بعض الأحيانِ يحمل وجهَ الحقيقة، ومن يتأذَّ مما يسمعه ويعِش دورَ الإنسان المجروح دون أنْ يحاولَ أنْ يتحرك ويغيّر من وضعِه فسيصل لمرحلة يزيد فيها الأذى على نفسِه، مع ضَعف القدرة على التغيير.. تذكر : استغلّ قوتَك لتغيير وضعِك.

كلّما زادَ وقتُ الفراغ لدى أحدهم زادَ فضولَه وتتبُّعُه ونقدُه لما يفعلُ الآخرون، وكلّما كانت حياتُه خالية من التخطيطِ لتحقيقِ الأهداف انشغلَ أكثرَ بأهداف غيرِه؛ ولذا تجدُ الفضولَ لدى الناجحين موجَّهًا فقط لما يخدم أهدافَهم ويزيدُ من خبراتهم ويخدمُ مَصالِحَهم.





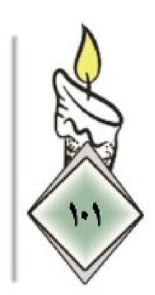
نتعرَّضُ لمواقفَ مزعجة في حياتِنا اليومية، ونحن بين الردِّ عليها وبين تجاهُلها تمامًا، ولكنَّ دقيقةً من الصَّمت في أيِّ موقف يمرُّ عليك قد يوفّر عليك الكثيرَ، دقيقة من التفكيرِ ربما تهديك إلى فِعل الصواب، حتى لو أردتَ الردَّ لاحقًا فسيكون ردُّك أكثرَ تعقلًا وأقوى أثرًا خصوصًا عند عدم وضوح الرؤية حينها.



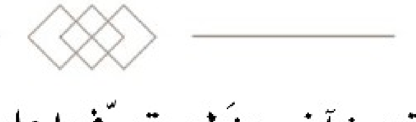


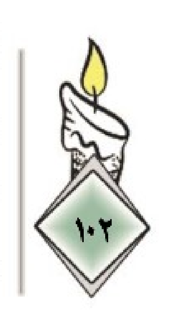
إنْ كنتَ من النوع العجول، العصبيِّ، وأردتَ أنْ تدرِّبَ نفسَك على مثل هذه المواقف، تدرّب نفسك على تجاهُل خيارك الأول؛ لأنه في الغالبِ هو الخيارُ المتسرعُ، أولُ رد يخطر في ذهنِك تجاهله وفكّر بخيار آخر، صدّقني لن يفوتَك شيءٌ عندما تؤخّر ردّة فعلك، ولكنْ قد تخسرُ الكثيرَ في تسرُّعِك.





يجبُ أنْ تنتبهَ حيثُ تضعُ قدمَك، العاقلُ يسيرُ الناسُ خلفَه، والأحمقُ يقوده الآخرون، البعضُ يحاول أنْ ينزلك من مقامِك الرفيع إلى حيث وضاعة تفكيره، هو إنْ صعدَ إليك أصبح صدره ضيقًا حرجًا وما استطاع مجاراتك؛ ولذا يحاولُ قدْرَ استطاعتِه أنْ يجعلك تنازُله على أرضِه وحسب أسلوبِه! ترفع عنه قدرَ استطاعتِك.





لاتطلَب الثقة من آخرينَ لم يتعرّفوا عليك بعد، ولاتغضب لعدم ثقتِهم بشخصِك، وإنْ عرفوك عن قرب، لايُكتب على جبينِ الإنسان "خائن" أو "أمين"، ثُمَّ إنَّ إعطاءَ الثقة حقٌّ وقرارٌ للطرفِ الآخر وليس لك، أنت يمكنُ أنْ تبرهنَ على أحقية نيلِها أو ترحلَ بهدوء! حتى أنت ربما لا تثقُ بالآخرين بسهولة!



إذا انتقصتَ من الآخرينَ وسخرْتَ منهم في حوارِكَ وتعامُلِك معهم سيعمَدون إلى السُّخرية منك والانتقاص من قدْرِك، لا أحدَ يتحملُ الإهانة، ولاتتوقع أن تهينَ أحدهم ويُثني عليك، ربّما يدفعُ الخوفُ بعضَهم إلى الصَّمت، لكنَّه صمتٌ يتحوّل مع الأيامِ لقنبلةٍ لابدَّ وأنْ تنفجرَ في موقفٍ ما!



وَلِذا: عندما تديرُ حوارًا مع أي كانَ انتبهْ أنْ تسخَرَ منه، ربّما لا ينطقُ لسانُك ما يقللُ من قدْرِ الآخرِ، ولكنَّ تعابيرَ وجهك وطريقة حديثِك وطريقة نظرك له تدلُّ على انتقاصِك من قدْرِه، تأكَّد أنَّ الآخرَ بمُجرَّد أنْ يشعرَ بذلك سيتحوّلُ مباشرةً لوضع الهجومِ، ولا حوارَ ولا تعامُلَ في حالِ وضع الهجومِ! اخفضْ أسلحتَك، لستَ في حربٍ!





القلوبُ الطيبةُ تحتفي بكَ، تعتزُّ بكَ وبما تحققُه من نجاحاتٍ، تُباركُ لكَ وتُشعِرُ بصدْقِها، هي تفرحُ لفرحِكَ، القلوبُ الطيبةُ خيرُ مَسوّقٍ لكَ؛ فهي دونَ قصدٍ منها تُثني عليكَ هُنا وهُناك، وكأنَّها تقولُ: هذا الشَّخصُ أحبُّه وأفخرُ بما حقّقه! والقلوبُ التي سكَنَها الحسدُ تودُّ لو اعترضَت النَّهرَ، ومنعته أنْ يسقيَ أرضَكَ!



الحياةَ ليسَتْ حُلمًا مُحدَّدًا، إمّا أنْ نحقّقَه، وإمّا أنْ نعيشَ على هامشِ الحياةِ، رُبَّما لايتحقَّقُ الحُلمُ ولانصلُ لأهدافِنا، رُبَّما تلكَ إشارةٌ قويةٌ لتُغيّرَ طريقَكَ، وتعودُ لرسْمِ خارطةِ أحلامِك، رُبَّما حُلمُكَ الحقيقيُّ يتخفى خلفَ ألْفِ حُلمٍ زائفٍ.



قطارٌ يتحرَّكُ في موعدِه قدْ يكونُ أفضلَ بكثيرٍ من طائرةٍ يتأخَّرُ موعدُ إقلاعِها! قابلتُ أشخاصًا مُحطّمين، فشَلوا بالوصولِ لأحلامِهِم، وجلسوا يندبونَ حظَّهم العاثِرَ، قالَ لهُم أحدُهم: (قاتِلْ من أجلِ حُلمِك)، وقاتَلوا وقتَلوا أنفسَهم، ظنّوا أنَّ تكرارَ المحاولاتِ الخاطئةِ قتالٌ، ثُمَّ ظنّوا بعدَ ذلكَ أنَّ القتالَ يمكنُ أنْ يحييَ جُثةً هامدة! طالَ عويلهم وزادَتْ جراحُهم.

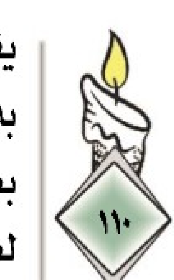


لاترهنْ حياتَك بتحقيقِ أشياءَ مُحدّدَةٍ حُلمُك دراسةُ الطبِّ ولمْ يتحققْ لك ذلك؟، لاتقلقْ! رُبّما حُلمُك الحقيقيُّ أنْ تكونَ مهندسًا رائعًا! حُلمُك الهندسةُ ولمْ يتحقّقْ؟، لاتقلقْ! رُبَّما حُلمُك أنْ تكونَ صحفيًّا لامعًا!، أيًّا كانَ حُلمك ولمْ يتحقق؛ فتأكدْ أنَّ الناجحينَ يزرعونَ الأثرَ في أيِّ موقعٍ كانوا.صحيحٌ، رُبَّما نحبُّ أشياء، ونرغبُ بها، لكنْ كمْ من أشياءَ أجملَ لمْ نُجرِّبْها!

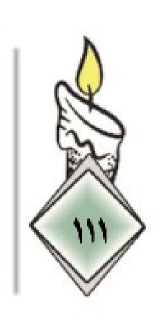




للعِقابِ فَنٌّ، ولَه أثرٌ. ولِيكونَ أثرُه جيدًا لابدَّ أنْ يعرفَ الموظفُ حجمَ ما ارتكبَه من خطأ، وأنْ يشعُرَ أنَّ الأنظمةَ واللائحةَ ومصلحةَ العمل في الانضباطِ العامِّ هي التي عاقبته، وأنْ لايشعُرَ أنَّ مديرَه يعاقبه تشفِّيًا منه، وأنْ يتناسبَ الخطأ معَ العقابِ، وأنْ يُنظَر لسلوكِه العامِّ ومايشفعُ له.للعقابِ هدفٌ لاتفقدْه!



يقولُ: أتذكرُ أنَّني أردتُ معاقبةَ موظفٍ على غيابِه، وطلبتُ منه معاقبةَ نفسِه، نظَر بدهشةٍ ثُمَّ قال: أعاقبُ نفسي بحسْمِ يوم من مُرتَّبي!، وافقتُه على ذلك، انصرَفَ، وعادَ بعد ساعةٍ، قال: لقد عفوتُ عن نفسي! قلتُ له: لك ذلك.. استمررْنا بالعمل بعد ذلك لعدةِ سنواتٍ ولم يعُدْ نهائيًّا للغيابِ. هي أشياء بسيطةٌ قد تُغيِّر سلوكَ أحدِهم!

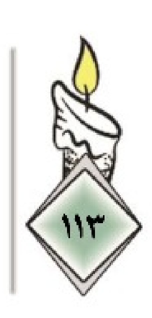


اصبْر، لابدَّ لحَزنِك أنْ يرحلَ، اصبْر؛ فالهمومُ لاتطيقُ البقاءَ في قلوبِ الصابرينَ، اصبْر؛ فغايةُ همِّك أنْ يكسرَك، أنْ يحرقَ قلبَك ويُتعِبَك، اصبْر؛ فالصّبرُ يؤلِمُ الهمومَ ويقتُلُها، وحُسنُ الظَّنِّ بخالقِك كفيلٌ بوضعِها على حبْلِ المشنقةِ.. اصبرْ؛ لعلَّ اللهَ يُحدِثُ بعدَ ذلِك أمرًا!



لاتهتمَّ كثيراً بتلكَ الآراءِ التي تختلِفُ باختِلافِ ذائقةِ الآخَرينَ!، لاتبنِ عليها خُططَك، ولا قرارَك، لونُ سيّارتِك الأبيضُ ستجِدُ مَن ينتقدُه، ويطلبُ منك تغييرَه إلى لونِه المفضّل،إنْ أرخَيْتَ سَمْعَكَ لِمثلِ تلكَ الأشياءِ فستعيشُ في دوّامةِ إرضاءِ الآخرينَ؛ لِذا عندما يُبدي لكَ أحدُهُمْ رأيَه اسألْ نفسَك: هلْ هذا مُختَلفٌ حولَه؟!

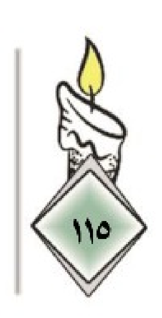




الحياةَ تستحقُّ مَن يتعبُ مِن أجلِها، أليسَتْ حياتَك وفيها سعادتُك؟، أليسَتْ حياتَك وفيها أهدافك؟، أليسَتْ حياتَك ويمكنُ فيها أنْ تصنعَ الأثرَ؟ بعضُ التّعب يعقبُه راحةٌ خيرٌ من راحةٍ يعقبُها كثيرٌ من التعبِ! مَن يقولُ: إنّ الحياةَ لاتستحِقُّ! أخبرْه أنّ حياتَك (أنتَ) تستحِقُّ!



لايمكنُ لأيِّ إدارةٍ أنْ تتطوّرَ مالم يكن سجِلُّ الموظفِ وإنجازُه وإنتاجيتُه، وماحوى من قدارتِه وشخصيتِه هو الفيصلُ في تحديدِ مسارِه وترشيحِه للمناصبِ القياديّةِ، لايمكنُ أنْ نتقدّمَ للأمام، ونحنُ نستخدمُ وسائلَ بدائيةً!، لايمكنُ أنْ نتقدمَ وبإمكانِ أيِّ مديرٍ ظالمٍ أنْ يُطفئَ سراجَ موظفٍ منتجٍ، وأنْ ينهيَ طموحَه بجرّةِ قلمٍ!



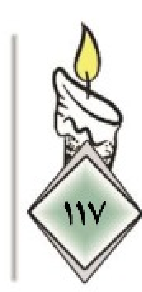
بدون مبالغةٍ، كثيرٌ من الموظّفين الرائعينَ والمنتِجينَ يتمّ نحرُهُم عندما يقتربُ الزرعُ مِن أوانِ حصادِه، كثيرٌ منهم يتمُّ إخراجُهم من المضمارِ؛ لأنّهم لم يسوّقوا لأنفسِهم كما يجبُ، أو لأنّه تمّ حجْبُ منجزاتِهم عن الإدارةِ العليا، لذا؛ إنْ حانَتْ لكَ فرصةٌ ليعرفك صاحبُ القرارِ اغتنِمْها، وقدِّمْ نفسَك بمايليقُ بك.





التسويقُ ليسَ عيباً ولا يتعارضُ مع القِيَم!، أنت عندما تعرضُ أفكارَك فهذا تسويقٌ، وعندما تتقدّمُ بمقترحاتِك فهذا تسويقٌ، عندما تُظهرُ لهم مهاراتِك وإبداعاتِك فهذا تسويقٌ، لاأحدَ يمكنُه أنْ يعرفَ ما تُخفيه وتملِكه إنْ لم تُظهِرْه؛ ولذا إنْ حجَبَ أحدُهم إبداعاتِك فحاوِلْ أنْ تكونَ مثلَ الماء.. يلتفُّ حولَ الصُّخور ولايقفُ!





قدْ تفعلُ الكثيرَ، وتنفقُ الكثيرَ، لكن لا أثرَ لما تفعلُه، وقدْ تفعلُ أبسطَ الأشياءِ ويكونُ لها عظيمُ الأثرِ، رُبّما لأنّ الأمورَ معقودةٌ بالنوايا، ورُبّما للقبولِ والبركةِ رأيٌ آخرُ، هناك مَن أنفقَ عمرَه وجهدَه ووقتَه في تضخيمِ أرصدتِه البنكيةِ، ورحلَ ولا أثرَ له ولاقيمةَ! عاشَ اسمًا فقط، ورحلَ اسمًا!





الإيجابيةُ في نظرتِنا للأشياءِ لاتعني أنْ تنظرَ إلى مرآةِ سيارتِك المكسورةِ وتقولَ: ما أجملها من مرآةٍ، ويمكن النظرُ إليها بوضوحٍ!، تلك ايجابيةٌ غيرُ واعيةٍ، لكنّ الوعيَ أنْ تقولَ: "هي مرآةٌ مكسورةٌ لايمكن لهاعكسُ الصورةِ بوضوحٍ؛ وتحتاجُ إلى اصلاحٍ أو تبديلٍ!" الإيجابيةُ لابدّ أنْ تتماشى مع الواقعِ لتُغَيِّره



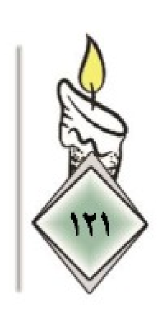


مَن هو الإيجابيّ؟ هو شخصٌ يتطلعُ لمستقبلٍ أفضلَ، وينطلقُ من واقعٍ يعيشُه إلى مستقبلٍ يحلمُ بالوصولِ إليه، ولكي يحققَ هدفَه لابدّ أنْ يعرفَ المشكلةَ ويصفَها كما هي، ثم يضعَ حلولها بما يملك من قدراتٍ؛ ولذا مَن يقول: "الوضعُ جيدٌ" وهو يكذبُ، هو شخصٌ سلبيٌّ في حقيقةِ الأمرِ؛ لأنه لايطمعُ بتغييرِ الواقعِ السيّئ الذي يعيشُه.



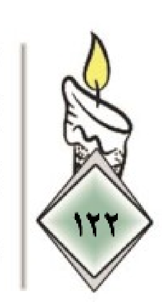
ساعِدِ الآخرينَ عندما يمكنُك مساعدتُهم، واعتذرْ منهم عندما تعرفُ أنه لايمكنُك مساعدتُهم، لاتعلّقْ أحلامَهم وآمالَهم وحاجتَهم على كلمةِ "أحاولُ!" وأنت تعلمُ علمَ اليقينِ عدمَ استطاعتِك، دعهُم يبحثون عن طرقٍ أخرى، لاتخجلْ أنْ تقولَ لهم: "لاأستطيعُ!"، ولاتحملْ هَمّ غضبهم مامتَ تعرفُ الصدقَ في نفسِك. كمْ من حُلم اغتالته "أحاولُ!"





بعضُ الأبوابِ قد يحاولُ أحدُنا فتحَها بالمفتاح المخصّص لها، لكنّه لايتمكنُ من ذلك، بينما ينجحُ آخرونَ في الدخولِ، متغيراتٌ كثيرةٌ أثّرَتْ على المفتاحِ وعلى قلبِ "الكالون" وأصبحَ فتحُه يحتاجُ إلى بعضِ الاحترافيةِ في التعامُلِ معه.. كذلك التعاملُ مع الفرَص، الأشخاصِ، المواقفِ؛ رُبَّما تكونُ بحاجةٍ للاحترافيةِ!





طبيعيٌ أنْ نشعُرَ بالخوفِ، بَلْ نحنُ في حاجةٍ له أكثرَ من الشُعورِ بالأمانِ غيرِ الواعي! في الحقيقةِ، الشعورُ بالأمنِ عبارةٌ عن اطمئنان نزعْنا الخوفَ منه، أسلاك الكهرباءِ خطيرةٌ جداً؛ ولذا نعملُ على تعطيلِ مصدرِها حتى يمكنَنا العملُ، نزعْنا مصدرَ الخوفِ لنحقِّقَ الأمانَ...لتحقِّقَ الاطمئنانَ انزعْ مصدرَ خوفِكَ!



ضَعْ لنفسِكَ مهامّ أو أهدافاً صغيرةً جداً، أهدافاً سهلاً جداً تحقيقُها، ولاتستغرقُ منك وقتاً طويلاً، ضَع من خمسةِ إلى سبعةِ أهدافٍ، وحقِّقْها على التّوالي، ستشعرُ بشيءٍ اسمُه "لذّة الإنجاز"؛ وهي لذةٌ إنْ تمكنتْ منك، وتمكنتَ منها ستدفعُك للبحثِ عن أهدافٍ أكبر ومهامّ أصعب.. لذّة الإنجازِ تشبهُ لذّة التفوقِ لمن جرّبَه



منذُ أنْ خُلقتِ البشريةِ، كان للواشي حضورٌ، بل حضورٌ مدمّرٌ، فهو موجودٌ حيث تكون هناك علاقةٌ قويةٌ بين طرفيْن. كمْ دمّرَت الوشايةُ من علاقاتٍ، وكمْ باعدَتْ بين مُحبّيْن، وكمْ علّقَت من رقابٍ على المشانقِ، وكم من أبرياء زجّتْ بهم في السجون! الوشايةُ نبتةٌ خبيثةٌ تُزهر في آذان مَنْ يرخون سمعَهم دون بينةٍ وتثبُّت!





أين ينتشرُ الوشاةُ؟ ينتشرون حيثُ تكونُ هناك مصالحُ لهم، وينتشرون حيث تكونُ هناك منافسةٌ، لهم في بيئةِ العمل وجودٌ، ولهم في كلّ إدارةٍ حضورٌ، هم أشبهُ بخلايا نائمةٍ تنتظرُ مَن يسمحُ لها بالنهوض، خطرُهم فتّاك؛ لأنّهم لا خَلاقَ لهم ولاقِيَم، ويستخدمون أقذرَ الأسلحةِ لمحاربةِ خصومِهم ليصلوا لأهدافِهم.



تختلفُ نظرةُ الآخرين حولَ منجزاتِك؛ فبعضُهم يُشيدُ بها، والبعضُ يلتزمُ الصمتَ، وآخرونَ ينتقدونَها، وليس كلُّ مَن يُشيدُ صادقًا في إشادته، ولا كلُّ ناقدٍ يكذبُ في نقدِه، والصمتُ لايعني القبولَ ولايعني الرفضَ، وكلُّ ما سبقَ ليس بالمهمّ! المهمُّ ثقتُك بنفسِك، وبما أنجزتَ، وأنْ تأخذَ من كلِّ تلك الأصواتِ ما يفيدُك ويطورُك.



تعلّمتُ عندَ هبوبِ العاصفةِ أنْ أضعَ كِمامًا على أنفي، وأنْ أحميَ نفسي، وألّا أجزعَ لمرورِها، ولا أستبطئَ انقشاعَها. تعلمتُ أنْ أحافظَ على وضْعي، وألّا أسمحَ لها أنْ تقتلعَني بعيدًا إلى حيث أرادت، قريبًا سوف تنجلي غمّتُها، وأريدُ عندما أفتحُ عينَيّ أنْ أجدَ نفسي لازلتُ في جنّتي!... لاتسمحْ للعواصِفِ أنْ تُخرجَك من جنّتِك!



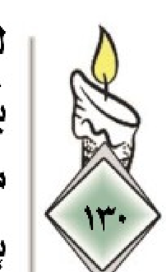


جنّتُك هي ثقتُك بنفسِك، لاتسمَحْ لأحدِهم أنْ ينزعَها منك، جَنّتُك هي اطمئنانُك الداخليُّ أنّ أقدارَ الله كلّها خيرٌ وحُسنُ ظنّ بخالقِك، جنّتُك محافظتُك على الوصولِ لأهدافِك وإنْ واجهتَ المصاعبَ، جنّتُك ألّا يُنزَعَ من داخلِك الأملُ، جنّتُك أنْ تعرفَ أنّك وإنْ كنتَ ضعيفًا لبعضِ الوقتِ، فلا يَعني أنْ تعيشَ الضّعفَ في كلِّ وقتٍ.





لا إدارةَ مَعَ مُدير حاسدٍ! لا إدارةَ مَعَ مُدير حاقدٍ! لا إدارةَ مَعَ مُدير جبان! لا إدارةَ مَعَ مُدير ظالم! لا إدارةَ مَعَ مُدير جاهل! لا إدارةَ مَعَ مُدير له مصالحُ! لا إدارةَ مَعَ مُدير عُنصُريّ لذا؛ الإدارةُ من جانبٍ آخر تعني التخلّصَ من العيوبِ الشخصيّة، مَعَ توافرِ العلمِ والمعرفةِ والخبراتِ اللازمة.



لكلّ إنسان جانبٌ مُشوّهٌ مِن سُمعَتِه، نجحَ الحاقِدونَ في خَلْقِه ونَشْرِه!، هذا الجانِبُ يَبقى في تصوُّرنا عنه حتى نتعامَلَ معَه، أوْ نسمَعَ خِلافَ ذلك؛ فنكتشِفَ كذِبَ ماوصلنا عنه! يقول أحدُ الأصدقاء: "مِن المفارقاتِ العَجيبةِ أنّ أفضَلَ مَنْ تشرّفْتُ بزمالتِهم، وأعتزُّ بهِم وبالعَملِ معهم، سبقهم ذلك الجُزءُ المشوّهُ مِنْ سُمعَتِهم!".



تُحافِظُ السفينةُ على وِجهتها نحوَ الهدفِ، وتحاولُ أنْ تسلكَ طريقًا مستقيمًا يجعلُها تصلُ لهدفِها بوقتٍ مُناسبٍ، لكنّها قد تتعرّضُ لكثيرٍ من الظروفِ التي تجعلها تُغيّر اتجاهَها، ولكنّها سرعانَ ماتعودُ لوِجهتِها. تذكّرْ: حتّى أنتَ قد تتعرّضُ لظروفٍ تُغيّر اتّجاهَك، ولكنْ! حاوِلْ أنْ تعودَ لوِجهتك سريعًا؛ حتّى تصلَ لهدفِك.



الوظيفةُ ليسَت دائمًا قيدًا كما يُشاع عنها! هي قد تكونُ قيدًا إنْ كانَ هدفُك تكوينَ الثروةِ، وأحلامُك التي في ذهنِك لاترتبط بوظيفتك، لكنْ على الجانبِ الآخرِ هي مفتاحٌ، ومفتاحٌ مهمٌّ لِمَن كانَ له هدفٌ ورسالةٌ ساميةٌ وسعى لتحقيقِها بوعي يمكنُ من خلال وظيفتِك أنْ يكونَ لك أثرٌ وأثرٌ قد يغيّر ما حولك ويبقى للأجيالِ القادمة.



أسئلة حائرة

١٨



كيف نكتسِبُ محبَّةِ الآخرينَ؟

(١) المحبَّـةَ ليسَـت غايـةً نَسـعى لهـا، بـل هـي نتيجةٌ قد نصلُ لها وربَّما لا نصلُ، قد نـنجَحُ في اكتسابِها من البعضِ، والبعضُ لا نـنجَحُ معَهم، مَن يجعَل المحبَّةَ غايتَه في الغالبِ يخسَرها.

(٢) كيـفَ نجعـلُ الآخَـرينَ يحبُّونـا؟ سـؤال خـاطيء لأن محبـة الآخـرين نتيجـةٌ مثلُهـا مثـلُ عشـراتِ النتـائج لأفعـالٍ نقـومُ بهـا. في الابتعـاثِ للخـارجِ غايتُـكَ الـتعلُّمُ والحصـولُ علـى الشَّـهادةِ، لـذلك إجادتُـكَ للُّغـةِ الإنجليزيَّةِ تأتي تبعًا لهدفِكَ الأساس ولكنَّها ليسَـت غايتَـك، ولـو جعلتَهـا غايتَـك فلربمـا فشـلتَ في دراسـتِكَ!، كـذلك المحبـةُ تـأتي نتيجةَ مجموعةٍ مـن العواملِ والأسبابِ التي لا تستهدِفُ الحصولَ عليها فقط.

(٣) كـثيرٌ ممَّـن جعـلَ الحصـولَ علـى محبـةِ النـاسِ هدفَـه الـرئيسَ تعـرَّض لصدماتٍ مـنهم، الـبعضُ يفهـمُ سـعيَك لـذلك ضـعفًا، وأنـت قـد تُجبَر على تنـازلاتٍ كثيرةٍ حتـى لاتخسرَ تلك المحبَّـة، وتحتـاجُ لكـثير صـبرٍ لتحمُّـل إسـاءتهم لأنَّ غايتـك أن يحبـوك، وهـذا يسـبِّبُ لـك الكثيرَ من الضغطِ ويُرهقُك، وقد لاتحصلُ عليه ؛ لأنَّ هدفك كان خاطئًا من الأساس.

(٤) أولُ طـرقِ الحصـولِ علـى المحبـة أن تتعامـلَ مـع الآخـرينَ بإحسـانٍ واحـترامٍ، الاحـترامُ المتبـادَل شـيءٌ مُهـمٌّ للغايـة، لـيس المهـم أن يحبَّـك الآخـرون، ولكـن المهـم أن يعـاملوكَ بـاحترام، أن يكـون هنـاك خطـوطٌ حمـراء لاتسـمَح لنفسِـك بتجاوُزهـا، ولا تسـمح لهـم بالتَّعـدّي عليهـا، وتـذكَّر: احـرِص علـى الاحـترام تحصلُ على المحبة غالبًا.

(٥) السـلوكِكَ الشخصـيُ لـه دورٌ مُهـمٌّ وفعـالٌ في حصولِك على نتيجةٍ مُرضيةٍ، لايمكن للآخرين أن يُحبّوا إنسانًا مغتابًا، ولا شخصًا بخيلًا، ولا مَن يسعى للتفريقِ بينهم، ولايمكن لهم محبةُ لئيمٍ ومُخادع، صدقُكَ مع نفسِكَ ومع اللهِ ومع النّاسِ في التعامل شيءٌ في غايةِ الأهميَّة، أحسِن التعاملَ والأسلوبَ ولا تهتمّ بالنَّتائج؛ فهي في عِلمِ الغيبِ وتأتي تبعاً لسلوكك الشخصي.

(٦) أكثـرُ مـا يأسـرُ قلـوبَ النـاس الإحسـانُ إلـيهم بالمعاملَة قولًا وفعلًا، تواضَع إنْ قابلتَ أحدَهم، أشعِره بمحبتِكَ عند السَّلام عليـه، اجعلـه يشعُر في داخلـه أنكَ تخصُّه بمحبةٍ دون غيرِه، قدّم المساعدةَ لهم قدرَ استطاعتِكَ، وتذكَّر: أنت تفعلُ كلَّ ذلك لنفسِكَ وليس لهم، ولا تنتظِرْ شُكرَهم ولا مدحَهم، وبالطبع لاتنتظِرْ محبتهم!



كيف نكتسِبُ محبَّةِ الآخرينَ؟

(٧) الناسُ لا تحبُّ مَن يُثقل عليها بالطلباتِ،كن خفيفًا في حضورك وانصرافك، الناس لاتحبُّ مَن يُثقِل عليها ومَن يفتعلُ المشاكل، ومَن يقفُ عند كلِّ كلمة يطلبُ تفسيرَها، ولاتحبُّ مَن يُكثِر العتبَ واللّوم! ومَن يتطفّل على خصوصياتها وينتقدُ تصرُّفاتهم، وتكره مَن يخاطبها بفوقيَّة، ولديهم تحسُّس عالٍ من الغرور وقدرة عاليه على اكتشافِه.

(٨) الناسُ تريدُ منك أنْ تكونَ إضافةً جميلةً لحياتهم، لديهم من الهمومِ ما يكفي، إن لم تكُن ذلك الذي يضيفُ لهم الأملَ، يضيفُ لهم السعادةَ، يضيفُ لهم ما يرغبونَ به؛ فهم ليسوا بحاجة إلى إنسانٍ يزيدُ من همومهم بسوء تصرُّفاته معهم، إنْ لم تقدِرْ على إضافة الشيءِ الجميل فكُفَّ عمّا يؤذيهم، عامِلْهم كما تحبُّ أنْ يُعامِلوك.

(٩) كما تحبُّ أنْ يتغاضى الآخرونَ عن هفواتِكَ، وأن يكونَ لديهم بعضُ الصَّبر والتحمُّل لرداتِ فعلك، كذلك هم بحاجة لذلك؛ لذا نتجاهَلُ قدْرَ الإمكانِ بما لايضرُّنا، ونصبرُ بما لايرهقُنا، ونتجاوزُ عمّا يمكنُ تجاوُزه؛ فالحياةُ قصيرةٌ فلاتضيِّعها بما لافائدةَ منه، نجازي الإساءةَ بالإحسانِ حسبَ استطاعتِنا، من أجل أنفسِنا وراحتِنا.

(١٠) كلُّ ماسبقَ شيءٌ عامٌّ نتعاملُ به مع الآخرينَ كافة، ولكنْ يبقى لكلِّ حالة ما يناسبها، ويبقى للأقربينَ ومَن تعولهم شرعًا ومن يجبُ عليك الإحسان إليهم وضعٌ خاصٌّ، وتعامُل خاصٌّ، ويخضعُ لحساباتٍ خاصَّة، معهم قد يزيد الصبرُ ويزيد التنازلاتُ، وكلُّ شخص حسبَ طاقتِه بالصَّبر، وما يمكنُ أنْ يقدِّمه من تنازلاتٍ.

(١١) أخيرًا، تذكَّر: عليك فعلُ كلِّ ما سبقَ، ولكنْ لاتحزن إن لم تكن النتائج مُرضية، سبقَكَ مَنْ هو خيرٌ منكَ من الأنبياء والرسُل والمصلحين، ولم يحصُلوا على محبَّة الجميعِ، لاتهتمّ بالنتائجِ مادمتَ قد اتبعتَ الطريقةَ السليمةَ، سيبقى هناك مَن يكرهُكَ، ومَن لايكترثُ لكَ، ومَن مصالِحه توجِبُ عليه مناصبتَك العداء ، وتلك سُنَّة كونيَّة.





كيف تتعامل الموظفة التي تحتّم عليها طبيعةُ عملها الاحتكاكَ بالرجال؟

(١) تضخيمُ الأمر عن حدِّه مُضِرٌ، وكذلك التهاونُ في التعامل معه مضر أيضا ولذا يجب علينا إيجادَ الطريقةِ المناسبةِ للتعامل معه.

(٢) يجب على الموظفة التي تعمل بهذه الظروف ان تكون طبيعية جدا وواثقةً بنفسِها وبقدراتها ، وكونُها تعمل مع رجالٍ لايعني التأخُّر إلى الصفِّ الثاني في أداء العمل كما يجب عليها إظهار قدراتها في العمل ، ولايعني التنازلَ عمّا هو حقٌّ لها بحُجةِ الحياء من الرجال ، الحقُّ لاحياء فيه مادام الإنسانُ يسعى له بطريقةٍ سليمةٍ لاتخدش حياءه ولا تريقُ كرامتَه. يجب عليها ان تكون قويّةً وواعيةً وتعرف عملَها وحقوقَها كموظفةٍ.

(٣) أحيانا تحتِّمُ طبيعةُ العمل التحدُّث إلى الرجال وهذا شيءٌ طبيعيٌّ، بعضُ النِّساء تُفضِّل أن يبدأ الحديثُ وينتهي بما يفرضه العملُ ولاتسترسلُ في غير ذلك، الأخرياتٌ يذهبنَ إلى الحديثِ عن مشاكلِ العملِ، وبعضهنَّ تذهبُ إلى أبعدَ من ذلك، وأنتِ مَن يقرر أين يمكنُ أن تقفَا! في النهايةِ أنتِ المسؤولةُ عن تصرُّفاتكِ ونتائجها.

(٤) الرجالُ في العملِ ثلاثةَ أصنافٍ الصنف الأول صنفٌ رائع ولاخوفَ منه، وهذا الصنفُ يجعلُ العلاقةَ في حدودِ العمل والعمل فقط، ولاتزيد إلا لحالةٍ إنسانيّةٍ وفي حدودِ الاحترام. والصنف الثاني صنف إنْ مالت المرأةُ إليه مالَ إليها وهذا ينقسمُ إلى نوعيْن: نوعٍ إن ابتعدتِ عنه ابتعدَ، ونوعٍ إن ابتعدتِ لاحقَها وقد يتحوَّلُ إلى الصنف الثالث.

(٥) الصنفُ الثالثُ وهو الصنف الخطير والقذرُ جداً ومنه تصدرُ الشائعاتُ، وهو صنفٌ يعمَدُ إلى محاولةِ تكوينِ علاقةٍ وبالذات مع كلِّ موظفةٍ جديدةٍ فإنْ نجحَ كانَ بها وتفاخرَ بنجاحه أمام سربه وخاصتِّه، وإنْ فشلَ أطلقَ الشائعاتِ الكاذبةَ، وأنه فعلَ وفعلَ وتحصلَّ على مرادِه! ، وهذا الصنفُ لن تَسلَم منه المرأة على كلِّ حالٍ إلا أن لا يكون له وجودٌ في بيئةِ العمل.

(٦) التعامُل بحذَر ينقذُنا من أشياء كثيرةٍ، والنظرُ إلى حيثُ يضعُ الإنسانُ قدمَه ينجيه من السُّقوط والتعثُّر، ولأنه يصعُب معرفةَ كلِّ نوع وتمييزه وجبُ على المرأة التي تعمل في بيئةِ فيها رجال أن تتعاملَ بحذَر، وأن نجعلَ هذه العلاقةَ محصورةً في العملِ وتنتهي حيثُ انتهى العملُ ، ولابدَّ أنْ تضَع لنفسها خُطوطاً حمراءَ لاتسمح لأيِّ شخصٍ مَهما كان بتجاوُزها!



كيف تتعامل الموظفة التي تحتّم عليها طبيعةُ عملها الاحتكاكَ بالرجال؟

(٧) هذه الخطوطُ الحمراءُ المرأة نفسها مَن يملكُ تحديدَها عطفًا على شخصيتها وماهو مناسِبٌ لها، البعضُ لا ترى بأسًا من تبادُل المكالماتِ الهاتفيَّة والحديثِ عن العمل، وهناك مَن ترفضُ ذلك تمامًا، هذا مثالٌ فقط، ولها أن تقرر الشيءَ الصحيحَ، ولكن يجب أن تعلم أنه كلما ضَعُفَت الخطوطُ الحمراءُ كلما سهل اختراقُها، وأصبح من الصعوبة بمكان دفْعُ المخترق.

(٨) يجب على المرأة أن لاتتحدَّث عن أسرارها الخاصة ومشاكلها الأُسَريَّة لزملاءِ العمل ولا حتى لزميلاتها، فالعملُ علاقةٌ رسميَّة، وكلُّ سِرٍّ يخرج منها هو نقطةُ ضَعفٍ في جدارِها مستقبلاً، ومن الممكن استغلاله ضدَّها في يوما ما، لذلك يجب على المرأة العاملة أن لاتضع زميلةٌ لها في موقع الصديقة وتخبرها بأسرارِها الخاصة ثم تكتشف أنها أشاعتها فتغضب منها، والسبب انها وضعَتها بمرتبة الصديقة وهي مجرد زميلة عمل، لذا عليها أن تتحمَّل النتيجة!

(٩) إنْ سبقَ وأخطأتِ، فلايزال لديك وقتٌ للتراجُع عن الخطأ، لاتسمحي لأحدٍ أن يقودكِ مُجبَرةً إلى حيثُ لاترغبينَ، لاتَسمحي بابتزازكِ مهما حدَثَ، والنظامُ كفلَ لكِ حقَّ التقدُّم بشكايتِه، إنْ قَبِلَ الطرفُ المسيءُ إليكِ تحذيرَك وتوقَّفَ عن تصرُّفاته فخيرٌ، وإن لم يقبل فالنظامُ كفيلٌ بتأديبه، لاتضعفي مهما حدثَ؛ لأنَّ الاستمرارَ يعني المزيدَ من ارتكابِ الأخطاء في حقِّكِ مُستقبلًا!

(١٠) لاتتساهَلي مع مُطلِق الشائعاتِ الكاذبة حولكِ إنْ وجدَ الدليلَ، لاتقولي في نفسِكِ: "إنْ اشتكيتُه فسيعلمُ الكثيرون عن ذلك"، وإنك تريدينَ المحافظةَ على سُمعتِكِ! إنْ تركتيه فلن يتوقَّف وسوف يُشوِّه سُمعتك على المدى الطويل، وماكنتِ تخشيْنَ أنْ يعرفَه عددٌ قليلٌ سيعرفه كثيرون؛ لذا كوني حازمةً ليتأدَّبَ، وتؤدبي مَن هوعلى شاكلتِه.

(١١) السُّمعة شيءٌ غالٍ وجميلٌ، وجميعُنا يسعى لتكوين سُمعةٍ جيدة، البعضُ يقولُ: "مادمتُ لم أرتكب الخطأ فلا يهمُّني ما يقال عني!" وهذا صحيحٌ إلى حدٍّ كبير. ولكن، ما هي السُّمعة!؟ السُّمعة مايتناقله الآخرون عنكِ، وإنْ تعرضتِ لتشويهٍ أنتِ تعرفين مصدرَه فلابدَّ من الردُ عليه بحزمٍ.

(١٢) أخيرًا، في بعض الحالاتِ - وهي قليلة - ربما تلاحظينَ أنَّ هناك مَن على سلوكها ملاحظة ثم تجدين أنَّها قد تترقَّى في عملِها، وربما تحصدُ العلاواتِ، أو تعمل حيثُ أرادَت وأحبَّت، لايحبطكِ ذلك؛ هي دفعَت ثَمَن ذلك، وسوف تستمرُّ بدفْع الثَّمَن، في النهاية ضميرُكِ مرتاحٌ، وغيرُكِ لابدَّ أنها ستشعرُ يومًا بالألم.



كيف نتعامل مع المدراء ذوي الطباع الصعبة؟

(١) خلالَ مُدَّةِ خدمتِكَ الطويلةِ، وحتى تقاعُدِكَ على خيرٍ - بإذنِ اللهِ - سيمرُّ عليكَ الكثيرُ من المديرين، أنتَ الثابتُ ومديرُكَ مُتغيِّرٌ، ولايُعقَلُ أنْ يأتي كلُّ مديرٍ كما يروق لك وتحبُّ؛ ولذا يجبُ أنْ تُكيِّفَ نفسَكَ على التعامُلِ مع أنماطٍ مختلفةٍ من المديرين، وأنْ توجِّهَ نفسَكَ بما يجبُ عليكَ أنْ تفعلَه، وليسَ ما يجبُ أن يفعلَه مديرُكَ!

(٢) عليكَ أنْ تُؤدِّي عملَكَ بما يُرضي اللهَ ويُريحُ ضميرَكَ قدرَ استطاعتِكَ، بغضِّ النظرِ عن سلوكِ مديرِكَ؛ لأنَّ سلوكَ المديرِ السَّيئَ وإنْ كانَ يمنعُ الإبداعَ عند الكثيرينَ لايجبُ أنْ يمنعَكَ عن أداءِ الحدِّ الأدنى المطلوب منكَ عملُه، والذي يجعلُكَ تشعرُ براحةِ الضَّميرِ، وعدمِ التقصيرِ في عملِكَ ومَهامِّكَ الموكلةِ إليكَ.

(٣) تحتاجُ بصفةٍ عامَّةٍ أنْ تلمَّ باللوائحِ والأنظمةِ فهي من ضمنِ أسلحتِكَ التي قد تحتاجُ إليها إنْ أجبرَتكَ الظروفُ على مواجهةِ مديرِكَ، الموظَّفُ الذي لايعرفُ ما له وما عليه يُضيِّعُ على نفسِه الكثيرَ من حقوقِه، وفي الوقت نفسه يقع في أخطاءٍ كثيرة لجهلِه باللوائح والأنظمةِ والتعليماتِ المسيِّرة للعمل، زِدْ وعيَكَ وفهمَكَ.

(٤) المديرُ غيرُ الجيدِ قدَرُكَ، وقد لاتملكَ تغييرَه، ومَن لايستطيعُ المواجَهةَ ولايملكُ خياراتٍ أخرى عليه أنْ يُخفِّفَ عن نفسِه الأذى قدرَ الإمكانِ، وأنْ يُقلِّلَ الاحتكاكَ به، وربما عليه ببعضِ الصَّبرِ الذي لايصلُ إلى امتهانِ كرامتِه، وبعضِ التنازلاتِ غيرِ المضِرَّةِ وبعضِ المجاملةِ التي تدفعُ بها شَرَّه، ولكلِّ حالةٍ ما يناسبُها.

(٥) إذا قررتَ مواجهةَ رئيسك بالعمل فعليكَ أنْ تعرفَ أنكَ دخلتَ في طريقٍ قد يصعُبُ التراجُعُ عنه دونَ أضرارٍ تُصيبُكَ؛ ولكي تكونَ مواجهتُكَ قويَّةً وموقفُكَ سليمًا يجبُ عليكَ أنْ تركنَ للنظامِ، وأنْ يكونَ بينَ يديكَ مايدعمُكَ من أدلةٍ وشواهدَ تُعزِّزُ موقفَكَ، وأنْ تعرفَ نقاطَ القوةِ والضَّعفِ لديكَ ولديه، وأنْ تعرفَ إلى أيِّ مدى ممكن ان تصلُ إليه وتتحمَّلُه.



كيف نتعامل مع المدراء ذوي الطباع الصعبة؟

(٦) بعض الموظفين حُبّه للمدير السّابق يجعله يعتقدُ السّوءَ في مديره الجديد، ويجعلَ عينَه لاتتجه إلّا لرصد السلبياتِ وتضخيمها، ويجعلَه يُفسِّر تصرفاتِ مديره بطريقةٍ خاطئةٍ؛ فهو فسَّر وقوفَه على رأسِه في أثناءِ العملِ بعدم ثقتِه به ، بينما قد يكونُ بذلك يحاولُ التعرفَ على قدراته، يحتاجُ المديرُ الجديدُ - والذي لاتحبُّه لأنك تحبُّ مديرَك السابقَ - أن تعطيَه الفرصةَ كاملةً، وأن تُحسِنَ التعاملَ والتعاونَ معه، لأنك إنْ لم تُحسِنْ العملَ والتعاملَ قد يضطرُّ إلى الحزم في التعاملِ معَك ليفرضَ سيطرتَه على تسيير العمل وهذا الشيءُ سوف يعزِّزُ الفكرةَ الخاطئةَ والموجودةَ في ذهنك مسبقًا، لذلك تعاوَنْ معه فالواقعُ يقولُ إنه في أحيانٍ كثيرة قد يرحلُ مديرٌ جيدٌ ويأتي آخرُ نظنُّه سيِّئًا ونكره التعاملَ معه لحبِّنا للمدير السّابق، ولكنْ مع مرور الوقتِ يظهرُ لنا أنه أفضلُ من السابقِ كثيرًا، وأنَّ الفكرةَ التي تكوَّنَتْ عنه كانت عاطفيَّةً، ولم يتدخَّل العقلُ لتصحيحها؛ ولذا قد تقودُكَ تلك الفكرةُ لارتكابِ بعضِ الأخطاء في حقِّه.

(٧) ليس شرطًا أن تحبَّ مديرَكَ ولا أنْ تكرهه، الزمالةُ لها حقُّها، والحبُّ خيرٌ من الكراهيةِ، ولكن عوِّد قلبَكَ أنْ يقفَ في منطقةٍ متوازنةٍ، أحسِن التعاملَ، وقُمْ بعملِكَ كمايجبُ، ولا تربطْ عملَكَ بعاطفتِكَ، ولاتجعلْه رهنَ مديرٍ تحبُّه أو تكرهُه، وتذكر: أنتَ الثابتُ ومديرُكَ المُتغيِّرُ!





كيف نكتسب الثقة بالنفس؟

(١) لابدَّ أن تعرفَ أنكَ تملكَ الثقةَ في الأصل وأنت تحاولُ إخراجَها وتثبيتَها، لقد وُلِدَت الثقةُ مع ولادتِك مع أول نفَسٍ في هذه الحياة، ومع أول خُطوة خطتها قدماك، إذا آمنتَ بذلك فستكونُ المهمة سهلة؛ كونَكَ تسترجعُ ماكان لكَ، ولا تخلقُ شيئًا جديدًا لاتملكه.

(٢) لابدَّ أن تعرفَ أن لا ثقةَ في النفسِ في إدارةِ العملِ دون معرفة كيفَ يُدارُ العملُ من حولك؛ لذا فأنت بحاجة إلى فهم عملِك، وأن تقرأ عن تخصُّصِك باستمرار، وتحتكّ بأهل الخبرةِ؛ لأنَّ ذلك شيءٌ في غاية الأهميَّة في تعزيزِ ثقتِكَ بنفسِك؛ لأنَّ كثرةَ الأخطاء تهزُّ ثقة الواثق بنفسِه ؛ فكيف بمَنْ كان يوهِمُ نفسَهُ بفُقدانِ تلك الثقة؟!

(٣) كلما كانَ حديثُكَ صائبًا عزَّز ذلك من ثقتِكَ بنفسِكَ، وهذا يعني أنَّ عليكَ مراقبةَ أفكارِك وحديثِك، وأن لاتُخرجَها قبل فحصِها والتأكّد من صحتِها، وأنك تملكُ الثقةَ الكافية في الدِّفاع عن وجهة نظركَ عطفًا على كميَّة المعرفة لديك، مثال ذلك: لاتقترحْ أفكارًا لمجرَّد أنها خطرَت على ذهنِكَ في حينها، ادرِسها أولًا.

(٤) لا تخجَلْ من التعبير عن نفسِكَ وماذا تريد، مَهما كانَت لغتُك ضعيفةً؛ لأنَّ الصّمتَ ثمنُه باهظ، اللغةُ مثلُ العضلة، مع كثرةِ التَّمرين تبدأ تُقوّي من نفسِها، وتركُها يجعلُها تترهل وتضعف ، يمكنكَ أن تبدأ بتدريبها مع المقرَّبين ومشاركتهم أفكارك، وابتعِد عن المحبطين، وتعلَّم أن تدافع عن أفكارك مادامت صحيحة.

(٥) راقِب سلوكَك ومظهرَك؛ لأنَّ الثقةَ بحاجة لأرض صلبة ، ومَظهرك الخارجي لابدَّ وأن يكونَ له أثرٌ على الآخرين، وتقبُّلهم، ونعني بذلك نظافةَ مظهرِك وهندامِك، وقبل ذلك كله راقِبْ سلوكَكَ كي تتأكَّدَ أنه يتطابقُ مع أقوالِكَ؛ فمَن خالفَ واقعُه كلامَه سيمنح الآخرينَ فرصةً في هزِّ ثقتِه بنفسه، والنيل منه.



كيف نكتسب الثقة بالنفس؟

(٦) هناك أمر في غاية الأهمية: اطرُدْ تلكَ الوساوسَ التي تجلد بها ذاتك ولاتسمَحْ لها أنْ تدخُلَ إلى عقلِكَ وتدمِّرَه مثل: "الآخرون سوف يستهزؤونَ بكلامي ويسخرون مني، هم أفضلُ منّي وأنا أقلُّ منهم، هُمْ يتآمرون ضدّي، هُمْ أذكى مني". كلُّ تلك الرسائلُ خاطئة ومدمرة؛ لأنكَ لستَ أقلَّ منهم، ولايفوقوك بشيءٍ، هم لم يسمَحوا لتلك الرسائلِ المحبطة أن تخترقَ عقولَهم.

(٧) كلُّ مَن اعتلى منصّة الخطابة لو استشعَر داخله ما يقوله الحاضرونَ عنه في أثناءِ خطابه، أو استشعرَ أنَّهم يرون خطابَه ركيكًا، وسمحَ للرسائل السَّلبيَّة أن تدخل عقله أثناء وقوفِه لربما جثا على ركبتيه ولم تُسعِفْه نفسُه على الوقوف!، هو ببساطة يمنعُ نفسَه من التَّفكير في تلك الرسائلِ مَهما كانَ مصدرُها ونوعيتُها.

(٨) من الجيد حُسن التعامل مع زملاء العمل، وإعطاء الزمالة حقّها، ولكنْ لابدَّ أنْ يكونَ هناك خطوطٌ حمراءُ لاتَسمحُ بتجاوُزها، لاتسمَحْ بالسُّخرية منكَ ولا بإهانتكَ، وتأكَّدْ أنَّ الثمَنَ الذي تدفعُه بسكوتِكَ أشدُّ من مواجهتِهم، ويمكنُ لكَ أن تختارَ منهم مَن يناسبُك، وتتركَ مَن لايعجبُك، لكنْ بصفة عامة: التعامُل الحسَنُ يُعزِّزُ الثقة.

(٩) راقِبْ عيوبَك ومايخرُج منكَ، وابدأ في تدريبِ نفسِكَ على التخلُّص منها بتوازن، فلو كنتَ انطوائيًّا، ابدأ ببناءِ علاقاتٍ جديدة بتوازُن، ولو أنك تفتقدُ الشجاعة فابدأ في تدريبِ نفسِكَ عليها، كلُّ شيءٍ ممكن أن يأتيَ إليكَ بالتَّدريب. وقد قيل: "العلمُ بالتعلُّم، والحِلمُ بالتحلُّم" أي: يمكنك أنْ تكونَ حليمًا بتدريبِ نفسِكَ. وفي كلِّ ماسبق: "لاتستعجل النتائج".





كيف نكتسب الثقة في نقاشاتِ محيطِ العملِ؟

(١) لابدَّ أنْ نعرفَ أنَّ الكثيرَ من النقاشات لاقيمةَ لها، ولا حاجةَ إليها؛ ولذا أولُ خطوةٍ يجبُ تحديدُها هي: هل أنت مستفيدٌ من إدارةِ هذا النِّقاش، وهل أنتَ بحاجةٍ إليه، وما مقدار حاجتِكَ؟

(٢) بعد أنْ نحددَ أهميةَ النِّقاشِ، يأتي دفاعُنا عن أفكارِنا بقدرِ أهميتِها وضرورةِ تحقُّقِ الهدفِ منها، ليسَ شرطًا أن تكونَ أولَ مَن يتحدَّثُ، ولكنَّ المهمَّ أنْ تكونَ أفضلَ مَن تحدَّثَ، أو على الأقل أن يكونَ حديثُكَ جيدًا، لاتستعجِلْ، واستمِعْ إلى الجميع، واستفِدْ منهم، ثُمَّ بادِرْ بما لديكَ بعدَ أنْ تستويَ أفكارُكَ كاملةً وتنظِّمَ طريقةَ سردِكَ لها.

(٣) هناك شرطٌ في غايةِ الأهميَّةِ لإدارةِ نقاشٍ أو حديثٍ حول موضوعٍ مُعيَّنٍ؛ وهو توافرُ المعلوماتِ لديكَ عن موضوعِ النِّقاشِ، كلما كانت معلوماتُكَ أكثرَ كانَ تحرُّكُكَ بين جنباتِ الموضوعِ أفضلَ، وكلَّما ضَعُفَت المعلومةُ لديكَ كانَ من الأفضلِ تجنُّبُ النِّقاشِ، ويمكن أنْ تكونَ مداخلاتُكَ أسئلةً ليزيدَ فهمُكَ، وتكونَ فقط في وضعِ المستمعِ.

(٤) توافُرُ المعلوماتِ اللازمةِ لايكفي وحدَه، بل تحتاجُ إلى اختيارِ الوقتِ المناسبِ، والاستدلالِ بما يُقوِّي فكرتَك، وتنظيم وترتيب نقاشِكَ، ويُفضَّلُ أنْ تبدأ بالأشياء الواضحة والنقاط القويَّة التي تعزِّز دفتَك في إدارةِ النقاش، وقبل ذلك الاتفاقُ على مَحاورِ الحديثِ وعدمِ تشتيت نفسِكَ بأشياء خارجَ صُلبِ الموضوع المطروح.

(٥) ليس شرطًا أن تُقنعَ الآخرين، بل إنَّ من أشدِّ الأخطاء أن تعمَدَ لمحاولةِ إقناعِهم على حسابِ توضيح أفكارِك والدِّفاع عنها، ولاتستعجِلِ النتائجَ، وليس شرطًا أنْ يُغيِّرَ الطرفُ الآخرُ قناعاتِه، دورُكَ أنْ توضِّحَ بكلِّ هدوء ما لديكَ بطريقةٍ مؤثرةٍ وجاذبةٍ، ودَعِ الأمورَ تأخذُ وقتَها، وتذكَّر أنَّ النقاش شيءٌ ثانويٌّ، وليسَ أساسًا بحياتِكَ.



كيف نكتسب الثقة في نقاشاتِ محيطِ العملِ؟

(٦) على مستوى العمل، إن أردتَ إقناعَ مديرِكَ، أو جهةٍ ما فعليكَ أن تعرفَ كيف يفكرُ الطرفُ الآخرُ، وأن تُقدِّمَ ما لديكَ في عرضٍ مُقنِعٍ، وأن تستخدم الأدواتِ المساعِدة ما أمكنَ، فإنَّ لها تأثيراً كبيراً، وعلى حسبِ أهميَّةِ ذلك النقاشِ تدورُ معه للدفاعِ عن أفكارِكَ، وتذكَّر: اعرِضْ أفكارَكَ بما يُناسِبُ فهمَ الطرفِ الآخَرِ وعقليته..

(٧) مادمنا قسَّمنا النقاشَ حسبَ أهميتِه في النِّقاط السابقة؛ فهذا يعني أنه ليس كلُّ نِقاش يمكن أن تُشارِكَ به، وحتى مايستحقُّ المشاركة، ربما تكتفي بالنِّقاش في نقاطٍ معينةٍ منه، وهذا يعني أن توفِّرَ طاقتَكَ في النِّقاش مع الآخرين في أشياءِ، الوصولُ لاتفاقٍ حولها لن يغيِّر في الأمرِ شيئًا، مع استثناءٍ أذكرُه في النقطة التالية.

(٨) على عكس مَن ينصحك بتجنُّب النقاش مع مَنْ طبعُهم الجدلُ، ولا يقتنِعونَ بغيرِ رأيهم؛ فإني أُفضِّلُ (في بعض الأحيان) أنْ تدخلَ في نقاشاتٍ معهم؛ لتدريب نفسِكَ، ومعرفة كيف يفكِّرُ مثلُ هؤلاءِ؛ لأنكَ قد تجدُ أشباهَهم على أرضِ الواقع في وقتٍ تُجبَر على إدارة نقاشٍ لأمرٍ ما، خُذ منهُم واستفِد، قد تجدُ لديهم جوانبَ جيدةً.

(٩) إذا ملكتَ كلَّ ما سبق فلاتتهيَّب من الآخرين، ولاتعتقِد أنهم يسخَرونَ منكَ لضعفِكَ، ولا تظنَّ نفسيًّا أنهم أفضلُ منكَ، لافرقَ بينَكَ وبينَهم إلا أنهم تحدَّثوا عن أفكارهم، يمكن لكَ فعل ذلك، قد تبدأ بتدريبِ نفسِك على نطاق ضيِّق، وأن تختارَ موضوعاتٍ أنت ملمٌّ بها ثم توسع الدائرة.





كيف نتأقلم مع العملُ في بيئةِ غير مريحه؟

(١) أولًا لابدَّ أنْ نعرفَ أنَّ كلَّ شخص ينطلقُ حسب الخياراتِ المتاحة أمامه، البعضُ يملِكُ خيارَ تغيير بيئة العملِ والانتقالِ لغيرها، والبعضُ ظروفُه أخفُّ من غيره، والبعضُ يضحّي بالوظيفة ليريحَ نفسَه.

(٢) مَن يملك الخياراتِ يمكن له أنْ يتحرَّكَ من خلالها، يبحثُ عن وظيفة أخرى، يتركُ الوظيفةَ إنْ كانَ يمكنُ له تدبُّر أمرِ نفسِه دونها، البعضُ قد ينتقل لقِسم آخَر الوضعُ به أفضلُ من غيره؛ ولذا حديثُنا في السطور التالية عمَّن لايملك خياراتٍ متاحة، وظروفه تجبرُه على التمسُّك بالوظيفة وهو بحاجةٍ إليها.

(٣) لابدَّ أنْ تعلم أنَّ العملَ جزءٌ من الحياة ومايحدُثُ في الحياة من منغَّصاتٍ يحدُث في العمل والبيئة غير الجيدة هو قدَر البعض الذي يجدُ نفسَه داخلَها، ولايمكنُ له أن يخرجَ منها ولا يملكُ سلطةَ تغييرها؛ لذا أولُ ما تحتاجُ إليه الصبرُ، وأنْ تخفِّفَ عن نفسِك الأذى قدرَ الإمكانِ ، وأنْ تهوّنَ على نفسِك بالأملِ بالتغيير.

(٤) في بيئةٍ غير جيدةٍ يجبُ أنْ تتذكَّر أنه لايمكنُ لك أنْ تغيرها، ولكن يمكن لكَ أنْ تتكيفَ معها، وأنْ تعملَ على تغييرها والتأثير بها حسب قدراتِكَ ، عليكَ أنْ تعرفَ أنك مسؤولٌ أنْ تؤدي عملَكَ بما يرضي ضميرك بغضِّ النظر عن بيئة العمل جيدة كانت أو غير ذلك؛ لأنَّ كونَها كذلك لايعني أنْ تخلَّ بالعملِ الموكل إليكَ.

(٥) إنْ كثـرَت النميمةُ والغيبةُ في مجال عملِك؛ فهذا لايعني أن تفعلَ مثلَهم، ولايعني أنْ تستمعَ إليهم، ابتعِد عن أصحابها ولا يخرُج من لسانك ما يفرحُهم، ويطيروا بما سمعوه منك ليثيروا الفتنة، انشغِلْ بعملِكَ فقط وإرضاء ضميرِكَ، وحاولْ أنْ يكونَ لك تأثيرٌ إيجابيٌّ على الآخرين حسب قدراتِكَ، وبما تستطيعُ فعلَه.



كيف نتأقلم مع العملُ في بيئةِ غير مريحه؟

(٦) ستجد أنَّ بعضَ مَن يستخدم سلاحَ الغيبة والنميمة والكذب قد يترقّى بعملِه، وربما يحصدُ علاواتٍ، وعلى حسابك أنتَ أيُّها الموظفُ الصادقُ والنزيهُ، هذا قد يحدثُ ولكن، تأكّد أنَّ في نهاية الأمر لاراحةَ تعلو راحةَ الضمير، ولا احترامَ يعلو احترامَك لنفسِك، صحيح هذا يؤلمنا، ولكن لانملكُ إلا الصَّبرَ ومحاولة التأثير.

(٧) إن ثبتَ الضررُ؛ فعليكَ لقيام أحدِهم بالمكيدة لكَ ولديكَ الدليل، يمكن لكَ أنْ تتقدَّم بشكوى ضدّه، وبالنسبة لي شخصيًّا في بيئة عمل سيئة، لايمكن أنْ أتنازل عن حقّي، وذلك كي أؤدبَ به آخرين، لكن لكلٍّ حالة مايناسبها وأنتَ مَن يقرر، وبكلِّ شيء نطبِّق قاعدة "المكاسب والخسائر" أي: ماهي مكاسبُكَ وخسائرُكَ لو اتخذتَ القرارَ.

(٨) تذكَّر: شيءٌ مهمٌّ عندما تستلِم وحدةَ أو قسمًا، مَهما يكن تذكّر: بيئةُ العمل السيئة للشركة أو الإدارة لاتعني أنْ أجعلَ بيئة العمل للقسم الذي أديره سيئة كذلك، هناك تتكيَّف مع الوضع مع محاولة التأثير، وهنا يجبُ عليك تغيير الوضع السيئ حسب استطاعتِك، اجعَل بيئة عملِكَ الصَّغيرة جاذبة؛ لأنَّ التأثير يبدأ منها.

(٩) حاوِلْ أنْ تقتربَ من الزملاءِ الإيجابيّين الذين يعينونَك على الصَّبر والتحمُّل، وتلتمسَ الصدقَ في التعامل معهم، وابتعِد عن أصحابِ الفتن والقيل والقال، ومهما ساءَ الوضعُ فإيّاك أنْ تصبحَ مثلَهم، وتذكّر أنَّ الإنسانَ يجبُ عليه أن يفعلَ ما يُرضي ضميرَه، وينشغلَ بنفسه وعمله، والله لايضيعَ أجرَ من أحسنَ عملًا.





كيف نستفيد من كُتبِ ودوراتِ تطوير الذاتِ؟

(١) لابدَّ أنْ تعرفَ أنه لاشيءَ يمكنُ أنْ يتغيَّر داخلَك إنْ لم يكُنْ لديكَ الاستعدادُ للتغير، وأنكَ فقط ينقصُك الوعيُ، ولكنَّكَ مُستعِدٌّ تمامًا لتغيير وضعِك.

(٢) أفضلُ مُطوِّر للذات هو أنتَ، وأنْ تقومَ بمراقبة سلوكِكَ وتصرفاتِكَ، ونقدِها وتقييمها، وأنْ تعلمَ أنه لاتطويرَ للذات دون الاستنادِ الى القيم الأساسيّة "الصّدق، العدل، الصَّبر، الرَّحمة، الإحسان...الخ" وتحلّيك بهذه القيمِ كما هي قد يكفيكَ عناءَ البحثِ داخلَ تلك الكتبِ وتتبع المحاضرات، لايوجدُ أفضلُ من تحلّيكَ بالقيم.

(٣) كُتب وبرامجُ تطوير الذات مثل (البقر) الذي تشابه علينا وكثُرَت حتى أصبحَت المكتباتُ والقنواتُ ووسائل التواصل تعجُّ بها، والسَّمينة منها تكفيكَ عن غيرها، وكلُّها لن تجديَ نفعًا مادمتَ لم تتحرّك لتطوير ذاتك، وإنْ تحركْتَ دونها فستصلُ لمراحلَ جيدة، ولكن هي تأتي لتعطيكَ خلاصةَ الفنيّات، وأفضل الطرقِ لتصلَ لوجهتِكَ.

(٤) تأتي الكتبُ والبرامجُ وكأنها مصابيحُ لمركبتِكَ تنيرُ لكَ الطريقَ إنْ كانت نوعيتُها جيدةً، ولكنَّها تبقى مصابيحَ لايمكن لها أنْ تذهبَ أو تتحركَ، أنتَ مَن يجبُ عليه التحركُ مستعينًا بالجيدِ منها الذي يخدمُكَ في تحقيق أهدافِكَ، ابتعدْ عن تلك التي لاتراعي الواقعَ، وتلعبُ على وترِ العاطفة والأحلام.

(٥) الاحتكاكُ بأهل الخبرةِ، وأنْ تقرأ لهم شيئًا رائعًا وجميلًا، ممّا يعزز في تطوير ذاتكِ لأنكَ بذلك تأخذُ عصارةَ ما توصّلوا إليه وهي أشياء مرَّت عليهم، وهذا يعني تطابُقها مع الواقع كونها حدثَتْ مسبقًا، وبالطبع لابدَّ لك أنْ تنقدَها وتفكّر بمحتواها، وتأخذَ ما يناسبكَ منها وينيرَ طريقكَ، وتذكَّر: لكلٍّ وضعٍ ما يناسبُه.



كيف نستفيد من كُتبِ ودوراتِ تطوير الذاتِ؟

(٦) ابتعِد عن تلك البرامج الخياليَّة التي تحاولُ إقناعَكَ بقدرتِكَ على حمْل وزن يصلُ ٢٠٠ (kg) وأنت في الواقع لايمكن أن تحمل أكثر من ٥٠ (kg) ابتعِد عنها حتى لاتكسرَ ظهرَك، ابتعِد لأنها حاولَت إقناعَكَ أن تبدأ برفْع الأثقال، ولم تخبركَ أنك بحاجة للتدربِ حتى تصلَ لما تريد، ابتعِد عن برامجَ لاتحتاجُها في حياتكَ..

(٧) عندما تذهبُ للسوق لابدَّ أنْ تعرفَ ما ينقصُك وما تحتاجُ إليه فعلًا؛ لأنه من الحماقة أن تشتري ما لاتحتاجه أو ربما يكون من النادر أنْ تحتاجَ إليه، مثال: التنويم المغناطيسي يحتاجُه المختصُ، وليس كلُّ مختصٍ بارعًا فيه، ولكن عندما تأخذُ به دوراتٍ وتدفع مالَكَ وأنت لاتحتاجُ إليه؛ فأنت تخدعُ نفسَكَ وتضيع مالَكَ.

(٨) يأتي التأملُ في الأشياء من حولِكَ، وفي داخلِكَ كأحد أهمِّ الأشياء لتطوير الذات، مراقبة سلوكِكَ وسلوك الآخرين واستخلاصِ النتائج، عقل يقرأ ولا يتأملُ لن يتعدّى ما وجدَه مكتوبًا، عقل يتأمَّلُ ولايقرأ قد يصلُ لبعض الأشياء التي لو قرأ لعرَفَ أنَّ هناك مَن سبقه إليها، مَن يقرأ ويتأمَّل فسيصلُ إلى الكثير.

(٩) اختصارُ ما سبق: اقرأ في المفيدِ، وما تحتاجُ إليه راقِب ما يخرجُ منكَ، وما يصلُ إليكَ، وتفكر بما حولكَ لابدَّ أن تتحرك نحو هدفِكَ، خُذ ما في عقول أهل الخبرةِ واستفِد من ذلك، تماشَى مع الواقع ولاتخرُج عنه واجعَل خُطط المستقبل تبدأ منه، تذكَّر: لكلِّ شخص مايناسبُه، ولكلِّ حالة حُكمُها الخاصُ بها.





كيف نشكل فرق العمل؟

(١) لابدَّ لرئيسِ الفريقِ قبلَ اختيارِ بقيَّة الأعضاءِ أنْ يعرفَ ماهو العملُ المكلَّفُ به تمامًا، ويُحيطُ بكافَّة تفاصيلِه وأبعادِه وأهدافِه وكلِّ مايتعلَّقُ به، ويجبُ عليه أنْ يُحدِّثَ كافةَ معلوماتِه عن طبيعةِ العملِ الموكل به؛ بأن يقرأ عنه، ويسألَ أهلَ الخبرةِ.

(٢) بعد أن يستوفيَ كافَّةَ ماذكر سابقًا، عليه أنْ يحدِّد المهامَ قبلَ اختيارِ فريقِ العملِ، ومن الأخطاءِ التي يقعُ بها الكثيرُ عندما يحدِّد فريقَ عملِه مسبقًا، ثُمَّ يتفاجأ أنَّ بعض المهام تحتاجُ لمهاراتٍ معينةٍ يخلو منها أعضاءُ فريقِه، مثل: مبرمجٍ، مُصممٍ وغير ذلك كثير؛ ولذا نحدِّد المهام تمامًا، ثُمَّ نختارُ الفريقَ المناسبَ.

(٣) قد تتطلَّبُ طبيعةُ العملِ أنْ يتمَّ على مراحلَ قد تكونُ متباعدةً، وهذا لايمنعُ أن نختارَ لكلِّ مرحلةٍ فريقَها المناسبُ، لكَ أنْ تضيفَ وتستبدلَ حسبَ طبيعةِ كلِّ مرحلةٍ وما يحتاجُ العملُ إليه، وقد يكون من المناسب في المراحلِ القصيرةِ الإضافةَ فقط دونَ الاستبدالِ؛ حتى لا يؤثرَ ذلك على نفسياتِ طاقمِ العملِ.

(٤) نأتي لنقطةٍ مُهمَّةٍ جدًّا بعدَ أن استوفينا ما سبقَ، وهي الاختيارُ الدقيقُ لكلِّ عضوٍ، والذي يراعي الكفاءةَ المناسبةَ لمهامِّه، هذا أمر في غايةِ الأهميَّةِ، والاختيارُ الخاطئُ يعني نتائجَ غيرَ جيدة، لاتختَر حسب علاقاتِكَ الشخصيَّة أو حسبَ القرابه إلّا في حال كونه الشخصَ المناسِبَ؛ فهذا لايمنعُ وإنْ كان ابنَكَ.

(٥) يُفضَّل أن يتمَّ الاختيارُ حسبَ الرغبةِ، وأنْ يكونَ الفريقُ متجانسًا لاتوجد خلافاتٌ مسبقةٌ بين الأعضاء، ولكن هذا لايمنعُ في حالاتٍ أن تختارَ بعضَهم من غير المتجانسين عندما تحتاجُ لمهارتهم، ولكون لكلٍّ منهم مهامِّه الخاصة به، ويمكن لكَ أنْ تقرِّب بينهم قدرَ استطاعتِكَ بأن تُفهمَهم أنَّ العملَ أكبرُ من خلافاتهم.



كيف نشكل فرق العمل؟

(٦) حتى فريق العملِ، وإن كان مؤقتًا، بحاجة إلى تهيئة البيئة المناسبة والجاذبة لهم ليعملوا بكلِّ أريحيَّة، مع الأخذ في الاعتبار وضع جداول زمنيَّة لتنفيذ المهام وعليهم التقيُّد بها، ولاتخجلْ من استبعادِ أيِّ عضوٍ يَظهَرُ لكَ عدمَ تعاوُنه؛ لأنَّ وجودَه بالتأكيد يؤثِّر على إنتاجيَّة البقيَّة.

(٧) يجب بعد أنْ يفهمَ كلُّ عضوٍ مَهامَّه الخاصة به، وأنْ يعرفَ مهامَ غيرِه ليعرفَ الترابطَ بين مايقومُ به ومايفعلُه زميلُه، فبعضُ الأعمال ليقوم بها زميلٌ لابدَّ أنْ ينتهيَ منها زميلُه، ثُمَّ يجبُ أنْ يكونوا على دراية بالأهدافِ والرؤية العامَّة، وقيمة هذا العملِ حالَ الانتهاء منه ، لأن هذا الأمر مُهمٌّ جدًّا.

(٨) نشرُ روحِ العملِ الجماعيِّ شيءٌ رائعٌ وجميلٌ، ومن الرائع جدًّا أنْ يكونَ هناك تناغُمٌ بينَ الفريقِ الواحدِ وتعاوُنٌ لتحقيقِ الهدفِ، لكنّ كلّ ذلك لايَعني سَحقَ جهودِ المتميزِ من الفريقِ؛ ففي النهاية وإنْ تحقَّقَ الهدفُ وإنْ رفعتَ شعارَ العملِ الجماعيِّ يبقى للبعضِ جهودٌ مميزةٌ ساهمَت في جعلِ ذلك النّجاحِ مُمكِنًا.

(٩) أخيرًا، كلُّ ما سبقَ لن يجديَ نفْعًا إن لم تُطبِّق العدلَ "بكلِّ ما تحوي هذا الكلمة من حوافزَ وتشجيعٍ وتعامُل حَسَنٍ وغير ذلك" مع الحزْمِ في تأديَّة العملِ، وأنْ يعملَ الفريقُ بروحِ الأخوَّة فيما بينهم كفريقٍ واحدٍ، وأنْ يُدرِكوا أنَّ نجاحَ الفريقِ يعتمدُ على نجاحِ كلِّ عضوٍ بمهامه الموكلة إليه.





هل الناجحُ دائمًا مُحارَبٌ ؟

(١) لابدَّ أن تتأكَّدَ أنكَ فعلًا مُحارَبٌ؛ لأنه في مرّاتٍ كثيرةٍ يظُنُّ البعضُ أنَّ هناكَ مَنْ يُحاربُه، وفي الحقيقةِ هُم فقط لايهمّتّونَ بمساعدتِه ، لم يستطِعْ أنْ يُظهِرَ نفسَه لهم بطريقةٍ جاذبةٍ ، ولديه مشكلةٌ في التواصُلِ معهم ؛ وبالتالي يعتقِدُ أنَّهم يقفوا ضدَّه، وضدَّ أحلامِه.

(٢) البعضُ نفسُه قصيرٌ وطريقُه طويلٌ وفيه عقباتٌ ومصاعبُ كثيرةٌ، يرى أنه غيرُ قادرٍ على تجاوُزِها، وبدلًا من أنْ يُحفِّزَ نفسَه أكثرَ ويصبرَ يضعُ اللّومَ على محاربين وهميّين ويرفضُ الاعترافَ بالفَشلِ ويرفُضُ وضعَ إصبعِه على المشكلةِ ؛ وبالتالي يريدُ حُجَّةً تحفَظُ له ماءَ وجهِه وعُذرًا نفسيًّا يلجأ إليه لتبريرِ إخفاقِه.

(٣) ما ذكر في النقطتين السابقتين مُهِمٌّ جدًّا حتى لايتوهَّمَ البعض ما يحدُثُ حولَه، وحتى يأخُذَ التصوُّرَ الصَّحيحَ لما يحيطُ به؛ فمَن يخلُقُ لنفسِه أعداءً وهميّين لن يلبثَ حتى يصبحَ الجميعُ أعداءه ، ثم عندما يصِلُ لمبتغاه يصبح أسوأ قائدٍ ؛ لأنَّ تصوُّرَه القديمَ يتحكَّمُ به ؛ وبالتالي يتخيَّلُ أنَّ مَن يُديرهم يحلمونَ بإسقاطه.

(٤) لو كان فعلًا مُحارَبٌ ، وهذا واقعٌ ، فالأسبابُ كثيرةٌ منها التنافسُ وقوتُه، وشراسَةُ المتنافِسِ معه وقوةُ أسلحتِه التي يستخدِمُها ، بالذاتِ عندما تكونُ أسلحةً غيرَ شرعيَّةٍ، وطرقًا غيرَ شريفةٍ ، وهذا التنافسُ قد يكونُ من مديرِكَ لأنه يظنُّ أنك ستحلُّ محلَّه ، أو زميلٍ يُنافِسُكَ على الوصولِ للمنصِب ، أو مُنافِسٍ لكَ في السُّوق ، وغير ذلك الكثيرُ.

(٥) يأتي الحسدُ ضمنَ أهمِّ الأسباب ، وفي بعض الأحيان يملِكُ الحاسدُ قدراتٍ أكبرَ من المنافِسِ ، ويسعى إلى إسقاطِه ، وأسبابُ الحاسدِ نفسيَّةٌ خاصَّةٌ به مثل: كُرهِهِ لرؤيةِ ناجحِينَ ، أو خلفيَّةٌ اجتماعيَّةٌ كأنْ يكونَ المحسود من قرابتِه أو قريتِه ويكونَ هو شخصًا ناجحًا - مثلًا - ولايريدُ النجاحَ إلا لنفسِه ليحافِظَ على مكانتِه الاجتماعيَّةِ وسَبْقِهِ الذي حقَّقَه.

(٦) تأتي المصالحُ لتلعبَ دورًا مُهِمًّا ومفصليًّا في شراسَةِ الحربِ ضدَّ الغير ، وكلَّما هدَّدْتَ مَصالح أحدِهم شَنَّ الحربَ عليكَ، وبقدرِ أهميتِها بقدرِ شراسةِ مايفعلُه، مثال: وزير أصدرَ قرارًا وفيه تهديدٌ لمصلحةِ بعضِ التجار؛ فهنا يبدأ التاجرُ في شنِّ حربِه لإسقاطِه .. وقِسْ على ذلكَ الكثيرَ من الأسبابِ؛ التنافس ، الحَسَد ، المصالح ، وبالطبعِ مِن ضمنِ الأسبابِ العداواتُ الشَّخصيَّةُ السابقةُ أو اللاحقةُ ، وما يترتَّبُ عليها ، وغيرُ ذلك.



كيفية نتعامل مع من ينشرُ الجواسيسَ في بيئة العمل؟

(١) لنتحدَّثَ عن المديرِ صاحبِ السُّلوك السيئ في نشرِه الجواسيسَ نجدُ أنَّ هناك مَن يهتَمُّ بالعمَل، ولكنَّه يَرى أنْ لابأسَ في ذلِكَ، وهذا يحقِّقُ له السَّيطرةَ على العاملين، ومَن يستعمِلُ ذلك للحفاظِ على كرسِيِّه وإرهابِ الموظَّفين.

(٢) لاتختلفُ النتيجةُ في الحالتين؛ ففي النهايةِ يؤثِّرُ ذلك على روحِ العامِلينَ ويقتلُ الأخوَّةَ والزمالةَ بينهم، ويثيرُ الشَّكَّ والريبةَ بين بعضِهم البعض، وقد يُظلَم الكثيرون في ذلك ويُصنَّفونَ بأنَّهم ضمن الجواسيسِ وهُم غيرُ ذلك، وهذا يؤثِّرُ عليهم حتى على المستوى الاجتماعيِّ وعلاقاتهم خارجَ نطاقِ العمَل.

(٣) مَن أرخَصَ نفسَه، وتدنَّى لينقلَ أخبار زملائه في العمل لن يكونَ أمينًا في نقْل الأخبارِ وسيبدأ يختلقها عندما لايجدُ ما ينقلُه ليرضي مديره عنه ، وهذا يعني أنَّ المديرَ سيَبْني كثيراً من القراراتِ بناءً على معلوماتٍ مغلوطةٍ وغير صحيحةٍ، وأضِف إلى ذلك استغلالَ مَن ينقلُ الأخبارَ ذلكَ الوضعَ ؛ لتصفيةِ حساباتِه مع آخرين.

(٤) يلجأ بعضُ المديرينَ لاستغلالِ ظروفِ الموظَّفِ وحاجتِه للعملِ واحتياجِه المتكرِّر للمدير؛ فيبدأ في تجنيدِه وإرغامِه على نقْلِ الأخبار، ونحنُ نعلمُ أنَّ ذلكَ ليسَ مُبرِّرًا لهم ، ولكنَّنا نصفُ الواقعَ كما هو، وهناك - وهم الأكثريَّة - مَن تجدُه مع كلِّ مديرٍ جديدٍ يبدأ في عَرض خدماتِه إليه تلميحًا وبطرقٍ مختلفةٍ.

(٥) لايلجأ لنشر (العُيون) إلّا مَن كانَ عاجزًا عن السَّيطرةِ على إدارتِه بالطُّرقِ النِّظاميَّة، وفي العادة تجدُه من النَّوع الذي لايخرُجُ من مكتبه ، ولايقومُ بجولاتٍ للتعرُّفِ على الموظَّفين ، والوقوفِ على مشاكلِهم بنفسِه ؛ ولذا هو يُداري ذلكَ الضَّعفَ بنشرِ العيونِ ، أو يكونُ له مصالحُه الخاصَّةُ وغير مهتمٍّ بالعمل "الحالاتُ كثيرةٌ".



كيفية نتعامل مع من ينشرُ الجواسيسَ في بيئة العمل؟

(٦) يجبُ أن يعرفَ المديرُ أنَّ الموظّفين أذكياءُ، ويمكِنُ لهم كشفُ العيونِ والجواسيسِ ومعرفتُهم بكلِّ سهولةٍ، وأنَّها مسألةُ وقتٍ حتى يتمَّ التعرُّفُ عليهم ثُمَّ نَبْذُهُم مِن المجموعةِ على مُستوى العمَلِ، وعلى مُستوى العلاقاتِ الاجتِماعيَّةِ، ويجبُ أن يتذكَّرَ أنَّ قتلَ روحِ الأخوّةِ والزمالةِ، وتدميرَ روحِ الفريقِ الواحدِ هي نتيجةٌ مؤكَّدَةٌ.

(٧) حلُّ ذلكَ سَهْلٌ للمُديرِ الواعي، ارفُضْ أسلوبَ نقْلِ الأخبارِ مِن أوّلِ يومٍ لتسلُّمِكَ الإدارةَ، أخبِر الجميعَ أنكَ لاتتقبَّلُ نَقْلَ الأخبارِ، وأنَّ مَن يأتيكَ بخبرٍ عن زميلِه فسوفَ تُحضِرُ زميلَه وتُخبِرُه بما قالَ لكَ أمامَه، هذا مِنْ أكثَرِ الأساليبِ نَجاحًا، وتأكَّدْ أنَّكَ بذلكَ تُؤَسِّسُ لعمَلِ الفريقِ الواحدِ، وتُوضِّحُ الصورةَ للجَميع.

(٨) بالنِّسبةِ للمُوظَّف: تأكَّدْ أنَّ انضِباطَكَ في عملِكَ وتركيزَكَ عليهِ والتزامَكَ بأوقاتِ الدَّوامِ وابتعادَكَ عَن القيلِ والقالِ يكفيكَ الكثيرَ مِن شُرورِ نقْلِ الأخبارِ بإذنِ اللهِ، أنتَ لايمكنُكَ أنْ تتَّهِمَ أحدَهم بأنَّه ينقلُ الأخبارَ لأنكَ لاتملِكُ الدَّليلَ، تعامَلْ معَ الوضْعِ كما هو، وارفَعْ درَجةَ الحذرِ، ولاتُعطِهم ما يريدونَ منك!

(٩) بعضُ الموظّفينَ يَستغلّونَ الجواسيسَ الذين تمَّ كَشْفُهم في تمريرِ رسائلَ للمديرِ بما يُعزِّزُ وَضعَهُم.





هل أتركُ وَظيفتي؟

(١) سؤالٌ كثيرٌ ما يتردّد على ألسنةِ الموظّفين عندما يجدُ أنّ بيئةَ العملِ لاتناسبُه بصفةٍ عامةٍ ؛ مثلًا: لاتحققُ طموحَه ولاتُرضي تطلُّعاتِه، ويجدُ نفسَه يعملُ في موقعٍ لا يحبُّه ؛ ممّا يسببُ له الكثيرَ من الضغوطِ ويستسلمُ لها ، ثُمّ تنعكسُ سلبًا على نفسيتِه ممّا يجعلُه يبحثُ عن طرقِ الخروجِ.

(٢) وفي أحوالٍ أخرى قد لاتتناسبُ الوظيفةُ مع ظروفِ البعضِ الخاصّة ، مثلَ أن تكونَ الوظيفةُ على فترتين يوميةٍ ، أو ذات إجازةٍ قصيرةٍ ، أو عملٍ يدويٍّ مهني لايناسبُه ، وغيرُ ذلك كثيرٌ ؛ ولذا إجابةُ السؤالِ السابقِ تعتمد على الخياراتِ المتاحةِ للموظفِ وظروفِه ومدى تحمُّلِه.

(٣) بصفةٍ عامةٍ يجبُ أنْ نعرفَ أنّ الوظيفةَ جزءٌ من الحياةِ، وأنّ الحياةَ متقلبةٌ الأحوال ، ولابدّ من التكيف مع أحوال الوظيفة ، تعمل مع مديرٍ جيدٍ ثُمّ يرحلُ ليأتي مديرٌ غيرُ جيدٍ أو العكس ، كلُّ ذلك واردٌ حدوثُه ، ومن غيرِ المعقولِ أننا كلّما عمِلْنا تحتَ إدارةِ مديرٍ غيرِ جيدٍ تركْنا الوظيفةَ! فالوظيفةُ لاتتوافرُ في كلِّ وقتٍ وحينٍ .. لذا يجبُ أن نصبرَ ونتكيفَ على تقلُّباتِها ونخففَ الأذى عن أنفسِنا قدرَ الإمكانِ.

(٤) هناك خيارٌ يسبقُ تركَ الوظيفةِ عندما لايمكنُنا الصبرُ، وهو خيارُ التغييرِ والانتقالِ لموقعٍ آخر، وحتى هذا الخيارُ يخضعُ لقاعدةِ المكاسبِ والخسائرِ، والتي يجبُ أنْ تضعَها نُصبَ عينيك وأنت تتخذُ أيّ قرارٍ يخصُّك: هل الموقع الجديد يرضي طموحك؟ هلْ هذا الموقعُ يتناسبُ مع تطلُّعاتِك؟ ، أنت مَنْ يملك معرفةَ التفاصيلِ، ومَن يعرف قدراتِه؛ وبالتالي مَن يعرفُ التفاصيلَ يمكنُ له اتخاذُ القرارِ، هل عندما أتركُ وظيفتي هناك خيارٌ آخر مدروسٌ يمكن الاتجاهُ إليه (أعمال حرّة، وظيفة أخرى، وغير ذلك)؟



هل أتركُ وَظيفتي؟

(٥) على الجانبِ الآخر، هناك موظفٌ يبحثُ عن وظيفةٍ أفضل ومميزاتٍ أكثر، وهذا حقٌّ مشروعٌ، وإنْ وجدَ الإنسانُ خيارًا آخر أفضل له ولتطلعاته فلايوجدُ ما يمنعُ أنْ يتجهَ إليه شريطةَ أنْ يضمنَ الحصولَ على الوظيفةِ الجديدةِ، أو ما يحققُ له اطمئنانَ الحصولِ عليها.

(٦) كلُّ ما سبقَ يخصُّ موظفًا جيدًا في بيئةِ عمل غير جيدةٍ، هناك موظفٌ غيرُ جيدٍ في بيئة جيدة؛ وهذا يعني أنّ هذا الموظفَ عندما أصبحَت بيئةُ العمل جيدة وتمنعُ التسيبَ والانفلاتَ أصبحَ لايطيقُ الوظيفةَ لأنها أصبحَت قيدًا يمنعه عن رغباتِه، فهذا الموظفُ ليسَ أمامَه إلا أنْ يراجعَ نفسَه ووضعَه ويعدلَ سلوكَه الخاطئ.

(٧) لابدّ أنْ يعرفَ أنّ الأجرَ مقابلَ العملِ، وأنّ راحةَ الضمير في أداءِ العمل مُقدّمة على كلِّ شيء، فهي الأصلُ والمطلوبُ من الموظفِ، لذا عليه أنْ يعدلَ سلوكَه أو يتحمّل عواقبَ إهمالِه فليس أمامَه سوى مغادرة الوظيفةِ راغباً أو راغماً.







كيف تدير حياتك بعد التقاعد؟

١٩





مُت قاعِد = مُتقاعِدٌ هذه من أسوأ العباراتِ التي مرَّت عليّ، وكأنَّ مَنْ تقاعَد تُوفي، وإنّما التقاعدُ بوابةٌ لحياةٍ أخرى، بمقدورِك أنْ تجعلَها أكثرَ إشراقًا وسعادةً من حياتِك الأُولى.





إذا لم يكن لديك الجديد، إذا لم تكن من صنَّاع المستقبل، إذا لم يكن هناك ما يُجبرك على الاستمرار، تقاعدْ يا صديقي وتمتع بحياةٍ أخرى.





تخرُجُ من العمل المُقيِّد لك إلى رحابِ عمل آخر تُحبُّه، وقد تنطلقُ بكَ إلى مراحلِ مُذهلةٍ، ربما يكونُ هناك مُتَّسعٌ من الوقتِ؛ لفِعْل أشياء لم يسَعْك فِعلها سابقًا.





اسألْ نفسَك: هل أنت بحاجةٍ للعمل؟ هل العملُ بحاجةٍ إليك؟ إنْ كانَ العملُ بحاجة إليك فلا تقلقْ، سيجدُ غيرَك. إنْ كنتَ بحاجةٍ للعمل فاستمرَّ إلى أنْ تنتفيَ حاجتُك إليه.





أفكار ما بعد التقاعد: هي أفكارُك أنت ورغباتُك أنت، أعرفُ البعضَ استغلَّ التقاعدَ في أعمالِ الخيرِ، صلةِ الرَّحِم، فتح مشاريع جديدةٍ، وهكذا.





التقاعدُ فرصةٌ لتُحقِّقَ ما كانَ عملُكَ يقيدُك عن تحقيقِه، فرصةٌ أخرى لأحلامٍ لم تجِد الوقتَ الكافيَ لتلتفتَ إليها.





البعضُ أسَّس شركتَه الخاصة، وفي سنواتٍ قليلةٍ نافستْ شركاتٍ كبرى، البعض اتجَه للأعمالِ الخدميّة والاجتماعيّة.. لكلِّ شخصٍ قرارُه ومَسارُه.





وعلى عكس ذلكَ، هناك مَنْ شَعُر بالإحباط، وأصبح يُعاني من العزلة والاكتئابِ، بعد صدورِ قرارِ تقاعُده.



البعضُ فاجأه التقاعدُ ولم يستكمِلْ بناءَ منزلِهِ، فرَّط في سنواتِه الأُولى في بناء المنزل، وفرَّط في الادِّخار، حتى وجَد نفسَه أسيرًا بين مطرقة التقاعُد وسندانِ الدّيونِ.





البعضُ كانَ يعلِّق تحقيقَ مَصالِحِه بوجودِه في العملِ، فلما تقاعدَ انقطعَتْ تلك المصالحُ، فكان تأثيرُها عليهِ كبيرًا.





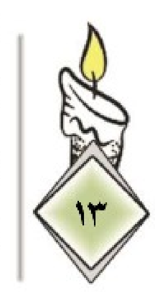
أتذكَّرُ أحدَهم داومَ لمُدَّة أسبوعيْن بعد صدور تقاعُدِه، عقله لم يتحمَّل فكرةَ التقاعِد، وكان زملاءُ العمل لديهم من الحكمة ما جعلَهم يتصرَّفون معه بهدوءٍ حتى اقتنَعَ بالواقعِ.





لابدَّ أنْ تُخطِّطَ للتقاعُد من أولِ يومِ وظيفة؛ لكي تصلَ إليه بدون ضغوطٍ. ادَّخِرْ وأمِّنْ بناءَ منزلِك، وليكنْ لديكَ احتياطٌ بنكيٌّ كافٍ.





التقاعدُ يعني انتِهاءَ ارتباطِك بوظيفةٍ محدَّدَة، وانتهاءَ إنتاجِك عن طريقها؛ لكنه لا يعني توقفك عن العمل، أنت انتقلتَ من إنتاج محدَّد بساعاتٍ معينة، وموقع معيّن إلى إنتاج من نوعٍ آخر لاوقتَ له ولا مكانَ، التقاعُدُ قد يكونُ بدايةً لعملٍ تنتج من خلالِه، وتصنع أثراً بطريقةٍ قد تفوقُ بها وظيفتَك السابقة!

